

1. Nozioni sull'ordinamento della ASL FG.

Premesse Legge 23 dicembre 1978, n. 833 "Istituzione del servizio sanitario nazionale"

TITOLO I

Il servizio sanitario nazionale

Capo I

Principi ed obiettivi

1. I principi.

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività mediante il servizio sanitario nazionale. La tutela della salute fisica e psichica deve avvenire nel rispetto della dignità e della libertà della persona umana. Il servizio sanitario nazionale è costituito dal complesso delle funzioni, delle strutture, dei servizi e delle attività destinati alla promozione, al mantenimento ed al recupero della salute fisica e psichica di tutta la popolazione senza distinzione di condizioni individuali o sociali e secondo modalità che assicurino l'eguaglianza dei cittadini nei confronti del servizio. L'attuazione del servizio sanitario nazionale compete allo Stato, alle regioni e agli enti locali territoriali, garantendo la partecipazione dei cittadini. Nel servizio sanitario nazionale è assicurato il collegamento ed il coordinamento con le attività e con gli interventi di tutti gli altri organi, centri, istituzioni e servizi, che svolgono nel settore sociale attività comunque incidenti sullo stato di salute degli individui e della collettività. Le associazioni di volontariato possono concorrere ai fini istituzionali del servizio sanitario nazionale nei modi e nelle forme stabiliti dalla presente legge.

2. Gli obiettivi.

Il conseguimento delle finalità di cui al precedente articolo è assicurato mediante:

- 1) la formazione di una moderna coscienza sanitaria sulla base di un'adeguata educazione sanitaria del cittadino e delle comunità;
- 2) la prevenzione delle malattie e degli infortuni in ogni ambito di vita e di lavoro;
- 3) la diagnosi e la cura degli eventi morbosi quali che ne siano le cause, la fenomenologia e la durata;
- 4) la riabilitazione degli stati di invalidità e di inabilità somatica e psichica;
- 5) la promozione e la salvaguardia della salubrità e dell'igiene dell'ambiente naturale di vita e di lavoro;

6) l'igiene degli alimenti, delle bevande, dei prodotti e avanzi di origine animale per le implicazioni che attengono alla salute dell'uomo, nonché la prevenzione e la difesa sanitaria degli allevamenti animali ed il controllo della loro alimentazione integrata e medicata;

7) una disciplina della sperimentazione, produzione, immissione in commercio e distribuzione dei farmaci e dell'informazione scientifica sugli stessi diretta ad assicurare l'efficacia terapeutica, la non nocività e la economicità del prodotto;

8) la formazione professionale e permanente nonché l'aggiornamento scientifico culturale del personale del servizio sanitario nazionale. Il servizio sanitario nazionale nell'ambito delle sue competenze persegue:

a) il superamento degli squilibri territoriali nelle condizioni socio-sanitarie del paese;

b) la sicurezza del lavoro, con la partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni, per prevenire ed eliminare condizioni pregiudizievoli alla salute e per garantire nelle fabbriche e negli altri luoghi di lavoro gli strumenti ed i servizi necessari;

c) le scelte responsabili e consapevoli di procreazione e la tutela della maternità e dell'infanzia, per assicurare la riduzione dei fattori di rischio connessi con la gravidanza e con il parto, le migliori condizioni di salute per la madre e la riduzione del tasso di patologia e di mortalità perinatale ed infantile;

d) la promozione della salute nell'età evolutiva, garantendo l'attuazione dei servizi medico-scolastici negli istituti di istruzione pubblica e privata di ogni ordine e grado, a partire dalla scuola materna, e favorendo con ogni mezzo l'integrazione dei soggetti handicappati;

e) la tutela sanitaria delle attività sportive;

f) la tutela della salute degli anziani, anche al fine di prevenire e di rimuovere le condizioni che possono concorrere alla loro emarginazione;

g) la tutela della salute mentale privilegiando il momento preventivo e inserendo i servizi psichiatrici nei servizi sanitari generali in modo da eliminare ogni forma di discriminazione e di segregazione pur nella specificità delle misure terapeutiche, e da favorire il recupero ed il reinserimento sociale dei disturbati psichici; [h) la identificazione e la eliminazione delle cause degli inquinamenti dell'atmosfera, delle acque e del suolo] (2/a).

LEGGE REGIONALE N. 36 DEL 28 -12-1994 REGIONE PUGLIA

Art. 1

(Oggetto e finalità della legge)

1. La presente legge disciplina il riordino del Servizio Sanitario Regionale ai sensi del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, così come modificato dal decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517.

Art. 2

(Soggetti istituzionali)

1. Sono soggetti istituzionali del Servizio sanitario regionale:

- a) la Regione;
- b) i Comuni;
- c) le Unità sanitarie locali - aziende;
- d) le Università ;
- e) le Aziende ospedaliere.
- f)

Art. 3

(Soggetti concorrenti)

- 1. Concorrono alle finalità del servizio sanitario regionale le Comunità montane, le Province, nonché le istituzioni sanitarie pubbliche - ivi compresi gli ospedali militari - e private e i professionisti convenzionati.
- 2. Gli enti assistenziali pubblici e gli organismi di volontariato e di privato sociale e le associazioni di tutela dei cittadini concorrono alle medesime finalità con le modalità previste dalle leggi regionali.

Art. 4

(Regione)

- 1. La Regione svolge funzioni legislative, di programmazione, indirizzo, coordinamento e verifica nei confronti delle Aziende sanitarie.
- 2. La Regione definisce i rapporti fra le Unità sanitarie locali e le istituzioni sanitarie pubbliche e private e i professionisti convenzionati attraverso gli strumenti, le procedure e i vincoli della programmazione regionale.
- 3. La Giunta regionale vigila sull' osservanza delle disposizioni in materia di requisiti minimi e di classificazione delle strutture erogatrici dell' assistenza e controlla che la gestione produca i risultati quantitativi e qualitativi prefissati nel piano sanitario regionale e nelle azioni programmatiche.
- 4. La Giunta regionale trasmette la proposta di piano sanitario regionale alle Università e ai Comuni. Le relative osservazioni sono rimesse alla Giunta regionale entro trenta giorni dal ricevimento della documentazione.

Art. 5
(Unità sanitaria locale)

1. L' Unità sanitarie locale è azienda dotata di personalità giuridica pubblica, di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica.
2. L' Unità sanitarie locale assicura ai cittadini l' erogazione delle prestazioni previste dai livelli uniformi di assistenza stabiliti dal piano sanitario nazionale e dal piano sanitario regionale, avvalendosi delle proprie strutture, nonché delle aziende e degli istituti ed enti di cui all' articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, così come modificato dall' articolo 5 del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, delle istituzioni sanitarie pubbliche - ivi compresi gli ospedali militari – o private, sulla base di criteri di integrazione con il servizio pubblico, e dei professionisti. A questo scopo ogni Unità sanitaria locale può stipulare apposite convenzioni con altre Unità sanitarie locali e quindi avvalersi delle strutture delle stesse.
3. L' Unità sanitaria locale esercita la propria autonomia aziendale nell' ambito degli indirizzi di programmazione del piano sanitario regionale, delle norme di organizzazione e funzionamento di cui alla presente legge, delle norme e dei principi di contabilità della normativa regionale, nonché delle norme e delle disposizioni della Regione.
4. L' Unità sanitaria locale, nell' ambito degli indirizzi stabiliti dal piano sanitario regionale e sulla base delle linee di indirizzo regionale, elabora il piano generale attuativo triennale.
5. L' Unità sanitaria locale fornisce alla Regione, nei tempi e con le modalità stabiliti dal sistema informativo regionale, tutti gli indicatori di sintesi funzionali all' attività di controllo che la Regione svolge ai sensi del precedente art. 4.

Art. 6
(Università)

1. Le Università contribuiscono, per quanto di competenza, al processo di elaborazione del piano sanitario regionale.
2. La Giunta regionale e le Università , ai sensi dell' art°6 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, così come modificato dall' articolo 7 del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517, stipulano appositi protocolli d' intesa:
 - a) per regolarmente l' apporto delle Facoltà di medicina e chirurgia alle attività assistenziali del Servizio sanitario;
 - b) per la realizzazione degli obiettivi del Servizio sanitario nazionale connessi alla formazione degli specializzandi e all' accesso ai ruoli dirigenziali del Servizio sanitario nazionale;
 - c) per l' espletamento dei corsi di formazione, per il conseguimento del diploma universitario di 1 livello, di cui all' art. 2 della legge 19 novembre 1990, n. 341.
3. La Giunta regionale, per le Aziende ospedaliere nelle quali insiste la prevalenza del corso formativo del triennio clinico della Facoltà di medicina e chirurgia, istituisce la Commissione paritetica Regione – Università con compiti propositivi in fase di programmazione e con funzioni di composizione in caso di contenzioso tra le suddette istituzioni.
4. La Commissione paritetica è costituita da n. 3 rappresentanti della Regione e da n. 3 rappresentanti della Università. Alle riunioni della Commissione paritetica partecipa, a titolo consultivo, un rappresentante dell' Azienda ospedaliera interessata.

*Art. 7
(Comuni)*

1. I Comuni partecipano in via consultiva al processo di programmazione regionale.
2. La Giunta regionale, entro il 10 settembre dell' ultimo anno di vigenza del piano sanitario precedente, trasmette la proposta di piano sanitario regionale alla consultazione dei Comuni.
Il parere deve essere espresso entro e non oltre i successivi trenta giorni dalla data di trasmissione. Nel caso di inosservanza del termine indicato, il parere si intende acquisito favorevolmente a tutti gli effetti.
3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale adotta un regolamento tipo per disciplinare le modalità organizzative, di convocazione e di funzionamento della Conferenza di sindaci o dei Presidenti delle circoscrizioni di riferimento territoriale, nonché della propria rappresentanza di cui all' art. 3, comma 14, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, così come modificato dall' articolo 4, lettera l), del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517.
4. La rappresentanza della Conferenza dei sindaci è l' organismo attraverso il quale i Comuni interessati esprimono alla regione il proprio parere in merito al piano sanitario regionale e alle proposte programmatiche. Nel caso in cui l' ambito territoriale della Unità sanitaria locale coincida con quello del Comune, provvede direttamente il Sindaco.
5. Spetta al Sindaco o alla rappresentanza della Conferenza dei sindaci o dei Presidenti delle circoscrizioni di riferimento territoriale;
 - a) definire, nell' ambito della programmazione regionale; le linee di indirizzo per l' impostazione programmatica delle attività delle Unità sanitarie;
 - b) definire le linee di indirizzo dei piani di zona dei servizi sociali;
 - c) esaminare il bilancio pluriennale di previsione e il bilancio di esercizio;
 - d) verificare l' andamento generale dell' attività dell' Unità sanitaria locale;
 - e) trasmettere le proprie valutazioni e proposte all' Unità sanitaria locale e alla Regione.

*ARTICOLO 8
(Province, Comunità montane e organizzazioni maggiormente rappresentative delle forze sociali)*

1. Le Province, le Comunità montane, le organizzazioni maggiormente rappresentative delle forze sociali e degli operatori sanitari, gli organismi di volontariato e di privato sociale e le associazioni di tutela dei diritti dei cittadini partecipano, in via consultiva, al processo di programmazione regionale.
2. La Giunta regionale trasmette la proposta di piano sanitario regionale per la consultazione delle Comunità montane, delle Province, delle organizzazioni maggiormente rappresentative delle forze sociali e degli operatori sanitari, degli organismi di volontariato e di privato sociale e delle associazioni di tutela dei diritti dei cittadini entro il 10 settembre dell' ultimo anno di vigenza del piano precedente.
1. La Giunta regionale può promuovere sperimentazioni gestionali e organizzative, nella ricerca di più efficienti modelli di governo per l' uso delle risorse finalizzate a conseguire gli obiettivi prefissati nell' organizzazione dell' assistenza sanitaria.
2. Il controllo di qualità è organizzato ai livelli regionali, di azienda e per singola unità operativa. La Giunta regionale individua il sistema di controllo definendo, tra l' altro: indicatori di strutture, di procedure e di risultati, necessari, anche ai fini dell' accreditamento

di cui all' art^o 10 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, così come modificato dall'art. 12 del decreto legislativo 30 dicembre 1993, n. 517, e tali da garantire un costante miglioramento della qualità dei servizi sanitari forniti.

Art. 12
(Organi delle Unità sanitarie locali)

1. Sono organi dell' unità sanitaria locale:
 - a) il Direttore generale;
 - b) il Collegio dei revisori.
2. Il Direttore generale delle Aziende ospedaliere nelle quali insiste la prevalenza del corso formativo del triennio clinico della Facoltà di medicina è nominato d' intesa con il Rettore delle rispettive Università; il Direttore generale stipula appositi accordi con la rispettiva Università al fine di regolare i rapporti in attuazione dei protocolli d' intesa di cui al precedente art. 6, comma 2.
3. Al Collegio dei revisori, nominato dal Direttore generale, si applicano le norme di cui al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche.
4. Spetta al Collegio dei revisori:
 - a) vigilare sulla regolarità amministrativa e contabile, anche mediante verifiche periodiche sulla base di indagini campionarie;
 - b) accertare almeno ogni trimestre la consistenza di cassa;
 - c) vigilare sulla gestione economico - finanziaria e patrimoniale, anche attraverso valutazioni sul grado di realizzazione degli obiettivi di budget e sull' efficienza ed efficacia della gestione;
 - d) controllare il bilancio di esercizio e la relazione annuale, esprimendo pareri su tali documenti e sui criteri di formazione degli stessi.
5. Per l' esercizio delle funzioni di cui al comma precedente, tutti gli atti adottati dal Direttore generale sono notificati al Collegio dei revisori all' atto della pubblicazione nell' albo dell' Azienda. Entro quindici giorni dal ricevimento dell' atto, il Collegio dei revisori notifica al Direttore generale gli eventuali rilievi.
6. Entro dieci giorni dalla nomina, il Direttore generale provvede alla prima convocazione del Collegio dei revisori. In tale seduta il Collegio provvede all' elezione, tra i propri componenti, del Presidente, ai sensi dell' art. 3, comma 13, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n^o 502, così come modificato dall' art. 4, lettera i), del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517. Nei casi di decadenza, dimissione o decesso del Presidente del Collegio dei revisori, le sue funzioni sono esercitate dal membro più anziano per età fino all' elezione di un nuovo Presidente. Entri dieci giorni dalla data in cui ne è venuto a conoscenza, il Direttore generale provvede a chiedere all' Amministrazione competente una nuova designazione e a ricostituire il Collegio entro trenta giorni dalla data di designazione.
7. Qualora si verificchino ripetute ingiustificate assenze o altre anomalie gravi di funzionamento, il Direttore generale le segnala ai soggetti che hanno proceduto alle designazioni dei revisori per dichiarare la conseguente decadenza e provvedere alla sostituzione, ai sensi dell' art. 3,

comma 13, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n° 502, così come modificato dall' art. 4, lett. i), del decreto legislativo 7 dicembre 1993, n. 517 e nei termini di cui al precedente comma 6.

Art. 14
(Direttive di organizzazione)

1. L' Unità sanitaria locale, sulla base di un apposito regolamento approvato dalla Giunta regionale, deve essere organizzata secondo le seguenti direttive:
 - a) a ciascuna struttura e unità operativa devono essere assegnati compiti, obiettivi e strumenti coerenti fra loro e rispondenti a logiche di organicità ed omogeneità;
 - b) per ciascuna struttura e unità operativa deve essere individuato un unico responsabile, in possesso di titoli specifici per le funzioni da svolgere, dal quale dipendono tutti gli operatori assegnati alla struttura o unità operativa;
 - c) ciascuna struttura e unità operativa deve essere individuata come centro di attività e di costo e deve essere assegnataria sia di specifici obiettivi in termini quantitativi e qualitativi, sia un definito budget. Il Dirigente della struttura è responsabile del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto del budget;
 - d) devono essere previsti meccanismi che assicurino il coordinamento tra strutture o unità operative che, pur nell' ambito della propria autonomia, devono necessariamente agire in maniera integrata.

Art. 15
(Articolazione dell' Unità sanitaria locale)

1. L' Unità sanitaria locale si articola in:
 - a) direzione generale;
 - b) direzione operative.
2. La direzione generale dell' Unità sanitaria locale è composta dal Direttore generale, dal Direttore sanitario, dal Direttore amministrativo e dal Coordinatore dei servizi sociali, nel caso previsto dal comma 3 dell' art. 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni. Spetta alla direzione generale assicurare i livelli uniformi di assistenza stabiliti dal piano sanitario nazionale e dal piano regionale.
3. Costituiscono le direzioni operative dell' Unità sanitaria locale le aree e le strutture sanitarie e socio - sanitarie.
4. Sono strutture operative dell' Unità sanitaria locale:
 - l'Ospedale organizzato in forma dipartimentale e unificato ai fini funzionali nel caso in cui più presidi insistono nella stessa Unità sanitaria locale;
 - il Dipartimento di prevenzione;
 - il Dipartimento di salute mentale;
 - il Distretto socio - sanitario.

Sono aree:

- la gestione del personale;
- la gestione delle risorse finanziarie;
- la gestione tecnica;

- la gestione del servizio farmaceutico;
 - la gestione del patrimonio;
 - il coordinamento dei servizi sociali.
5. Le strutture e le aree dell' Unità sanitaria locale sono dirette da un dirigente apicale nominato dal Direttore generale e si articola in unità operative sulla base dei criteri stabiliti dal precedente art. 14.
 6. I dirigenti delle strutture operative sono scelti tra i dipendenti appartenenti al ruolo sanitario; i dirigenti delle aree gestione del personale, gestione delle risorse finanziarie e gestione del patrimonio sono scelti tra i dipendenti appartenenti al ruolo amministrativo; i dirigenti delle aree gestione tecnica e coordinamento dei servizi sociali sono scelti tra i dipendenti appartenenti rispettivamente al ruolo professionale e tecnico. I dirigenti dell' area gestione del servizio farmaceutico sono scelti tra i dipendenti appartenenti al ruolo sanitario.

Art. 24
(Dipartimento di prevenzione)

1. Il Dipartimento di prevenzione è la struttura dell' Unità sanitaria locale preposta all' organizzazione e alla promozione nel territorio di competenza della tutela della salute della popolazione, attraverso azioni tendenti a conoscere, prevedere e prevenire gli infortuni e le cause di malattia, in particolare quelle maggiormente diffuse e diffusive, sia di origine umana che animale, in tutte le realtà in cui la salute della popolazione è sottoposta a rischio.
2. Sono finalità del Dipartimento di prevenzione:
 - a) assicurare la qualità e l' efficienza degli interventi di prevenzione;
 - b) assicurare l' omogeneità degli interventi di prevenzione;
 - c) ottimizzare l' utilizzo delle risorse a disposizione;
 - d) promuovere programmi di educazione alla sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro.
3. Il Dipartimento di prevenzione è articolato almeno nei seguenti Servizi:
 - a) igiene e sanità pubblica;
 - b) prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro;
 - c) igiene degli alimenti e della nutrizione;
 - d) veterinari, articolati distintamente nelle tre aree funzionali della sanità animale, dell' igiene della produzione, trasformazione, commercializzazione e trasporto degli alimenti di origine animale e loro derivati e dell' igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche.
4. Le funzioni amministrative in materia di igiene e sanità pubblica e veterinaria sono trasferite al Dipartimento di prevenzione. Ferme restando le attribuzioni, quali autorità sanitarie, del Sindaco e del Presidente della Giunta regionale, sono abrogate le norme incompatibili con la presente legge.
5. Il Direttore generale nomina, sentiti il Direttore sanitario amministrativo, il responsabile del Dipartimento di prevenzione, scelto fra il personale della Unità sanitaria locale avente qualifica dirigenziale, prioritariamente tra i responsabili dei Servizi di cui al precedente comma 3. In quest' ultima ipotesi, il responsabile del Dipartimento di prevenzione può conservare la direzione del proprio Servizio.

6. Al responsabile del Dipartimento di prevenzione spetta:
 - a) il coordinamento dell' assetto organizzativo;
 - b) la gestione del budget;
 - c) la direzione degli operatori assegnatigli dal Direttore generale;
 - d) la pianificazione e il controllo.
7. I Dipartimenti di prevenzione individuati a tal fine dal piano sanitario regionale svolgono funzioni multizonali nelle materie indicate dal piano stesso, sulla base di accordi e programmi concordati dai Direttori generali delle Unità sanitarie locali interessate.
8. La Giunta regionale disciplina:
 - il raccordo funzionale, all' interno dell' Unità sanitaria locale, tra Dipartimento di prevenzione e Distretti;
 - i rapporti tra Unità sanitarie locali, tra Dipartimento di prevenzione e Distretti;
 - i rapporti tra le Unità sanitarie locali per quelle attività attribuite ad alcuni Dipartimenti di prevenzione con funzioni multizonali, di cui al precedente comma 7. Il regolamento, infine, disciplinerà i rapporti tra Dipartimenti di prevenzione e Istituti zooprofilattici, Province e Agenzia regionale, di cui al decreto legislativo 4 dicembre 1993, n. 496, convertito con modificazioni nella legge 21 gennaio 1994, n. 61, alla quale afferiscono i Presidi multizonali di prevenzione.

2. Nozioni Decreto Legislativo n. 175/16 TU in materia di Società in house

Oggetto (art. 1)

Le disposizioni del Decreto hanno a oggetto la costituzione di società da parte di Amministrazioni Pubbliche, nonché l'acquisto, il mantenimento e la gestione di partecipazioni da parte di tali amministrazioni, in società a totale o parziale partecipazione pubblica, diretta o indiretta.

Definizioni (art. 2)

Ai fini del Decreto di cui si tratta, si intendono per:

- a) “Amministrazioni Pubbliche”: Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- b) “controllo”: la situazione descritta nell'articolo 2359 del Codice civile;
- c) “controllo analogo”: la situazione in cui l'amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata;

- d) “controllo analogo congiunto”: la situazione in cui l'amministrazione esercita congiuntamente con altre amministrazioni su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi;
- f) “partecipazione”: la titolarità di rapporti comportanti la qualità di socio in società o la titolarità di strumenti finanziari che attribuiscono diritti amministrativi;
- g) “partecipazione indiretta”: la partecipazione in una società detenuta da un'amministrazione pubblica per il tramite di società o altri organismi soggetti a controllo da parte della medesima amministrazione pubblica;
- l) “società”: gli organismi di cui al titolo V del libro V del codice civile; m) “società a controllo pubblico”: le società in cui una o più Amministrazioni Pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b);
- n) “società a partecipazione pubblica”: le società a controllo pubblico, nonché le altre società partecipate direttamente da Amministrazioni Pubbliche o da società a controllo pubblico;
- o) “società in house”: le società sulle quali un'amministrazione esercita il controllo analogo o più amministrazioni esercitano il controllo analogo congiunto;

Finalità perseguibili mediante le Società in House (art. 4)

Le amministrazioni pubbliche non possono, direttamente o indirettamente, costituire società aventi per oggetto attività di produzione di beni e servizi non strettamente necessarie per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali, né acquisire o mantenere partecipazioni, anche di minoranza, in tali società.

Nei limiti di cui al comma 1, le amministrazioni pubbliche possono, direttamente o indirettamente, costituire società e acquisire o mantenere partecipazioni in società esclusivamente per lo svolgimento delle attività sotto indicate:

- a. produzione di un servizio di interesse generale, ivi inclusa la realizzazione e la gestione delle reti e degli impianti funzionali ai servizi medesimi;
- b. progettazione e realizzazione di un'opera pubblica sulla base di un accordo di programma fra amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 193 del decreto legislativo n. 50 del 2016;
- c. ...omissis...;
- d. autoproduzione di beni o servizi strumentali all'ente o agli enti pubblici partecipanti, nel rispetto delle condizioni stabilite dalle direttive europee in materia di contratti pubblici e della relativa disciplina nazionale di recepimento;
- e. servizi di committenza, ivi incluse le attività di committenza ausiliarie, apprestati a supporto di enti senza scopo di lucro e di amministrazioni aggiudicatrici di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 50 del 2016.

Le società in house hanno come oggetto sociale esclusivo una o più delle attività di cui alle lettere a), b), d) ed e) del comma 2. Salvo quanto previsto dall'articolo 16, tali società operano in via prevalente con gli enti costituenti o partecipanti o affidanti.

Fatte salve le diverse previsioni di legge regionali adottate nell'esercizio della potestà legislativa in materia di organizzazione amministrativa, è fatto divieto alle società di cui al comma 2, lettera d), controllate da enti locali, di costituire nuove società e di acquisire nuove partecipazioni in società.

Società in house (art. 16)

Le società in house ricevono affidamenti diretti di contratti pubblici dalle amministrazioni che esercitano su di esse il controllo analogo o da ciascuna delle amministrazioni che esercitano su di esse il controllo analogo congiunto solo se non vi sia partecipazione di capitali privati, ad eccezione di quella prescritta da norme di legge e che avvenga in forme che non comportino controllo o potere di veto, né l'esercizio di un'influenza determinante sulla società controllata.

Gli statuti delle società di cui al presente articolo devono prevedere che oltre l'ottanta per cento del loro fatturato sia effettuato nello svolgimento dei compiti a esse affidati dall'ente pubblico o dagli enti pubblici soci e che la produzione ulteriore rispetto al suddetto limite di fatturato sia consentita solo a condizione che la stessa permetta di conseguire economie di scala o altri recuperi di efficienza sul complesso dell'attività principale della società.

Il mancato rispetto del limite quantitativo di cui al comma 3 costituisce grave irregolarità ai sensi dell'articolo 2409 del codice civile.

Nel caso di cui al comma 4, la società può sanare l'irregolarità se, entro tre mesi dalla data in cui la stessa si è manifestata, rinunci a una parte dei rapporti di fornitura con soggetti terzi, sciogliendo i relativi rapporti contrattuali, ovvero rinunci agli affidamenti diretti da parte dell'ente o degli enti pubblici soci, sciogliendo i relativi rapporti. In quest'ultimo caso le attività precedentemente affidate alla società controllata devono essere riaffidate, dall'ente o dagli enti pubblici soci, mediante procedure competitive regolate dalla disciplina in materia di contratti pubblici, entro i sei mesi successivi allo scioglimento del rapporto contrattuale. Nelle more dello svolgimento delle procedure di gara i beni o servizi continueranno a essere forniti dalla stessa società controllata.

Nel caso di rinuncia agli affidamenti diretti, di cui al comma 5, la società può continuare la propria attività se e in quanto sussistano i requisiti di cui all'articolo 4. A seguito della cessazione degli affidamenti diretti, perdono efficacia le clausole statutarie e i patti parasociali finalizzati a realizzare i requisiti del controllo analogo.

Le società di cui al presente articolo sono tenute all'acquisto di lavori, beni e servizi secondo la disciplina di cui al decreto legislativo n. 50 del 2016 e s.m.i. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 192 del medesimo decreto legislativo n. 50 del 2016 e s.m.i.

3. Nozioni sui diritti e doveri dei dipendenti della Sanitaservice ASL FG S.r.l.

I diritti dei dipendenti Sanitaservice

Nel complesso, la legislazione del lavoro ha assunto come obiettivo principale la tutela del lavoratore. Il legislatore, infatti, ha inteso salvaguardare, data la sua posizione subordinata, la parte più debole nei rapporti di lavoro.

Ne è derivata l'affermazione di una serie di **diritti per il lavoratore** di cui i principali sono:

- **retribuzione:** la Costituzione stabilisce che deve essere proporzionale alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa;
- **orario di lavoro:** la durata dell'orario normale di lavoro è fissata per legge in un massimo di 40 ore settimanali (tuttavia i CCNL possono prevedere una durata inferiore, ad esempio 38 ore). Le ore di lavoro effettuate in più fino al limite legale di 40 ore saranno considerate lavoro supplementare mentre quelle oltre le 40 ore saranno considerate straordinario. La durata massima della prestazione giornaliera, a seguito della nuova disciplina sull'orario di lavoro, entrata in vigore il 29 aprile 2003, non è più fissata esplicitamente come una volta. Tuttavia, dato che è stabilita la durata minima del riposo giornaliero (che deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore), si deduce che la prestazione giornaliera non può superare le 13 ore al giorno. Tale disciplina ha anche fissato la durata massima dell'orario di lavoro settimanale, che è stabilita dalla contrattazione collettiva e che, in ogni caso, non può superare la durata media di 48 ore settimanali, comprensive dello straordinario. Lo straordinario deve essere contenuto ed è subordinato all'attuazione di determinate procedure;
- **riposo settimanale:** il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive (in pratica dopo 6 giorni di lavoro vi è normalmente un giorno di riposo), di regola coincidente con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero (pari a 11 ore). A seguito di una modifica apportata dal legislatore, dal 25.06.2008 il riposo settimanale è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (ciò significa che il datore di lavoro ha una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro, potendo organizzare turni che prevedono lavoro anche per più di 6 giorni consecutivi, purché nell'ambito di 14 giorni di calendario vi siano 48 ore di riposo) ;
- **ferie e festività:** sono stabilite dalla legge e dai CCNL. In ogni caso per legge a ciascun lavoratore deve essere garantito un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo periodi di differimento più ampi previsti dalla contrattazione collettiva. I contratti collettivi possono stabilire periodi di ferie più lunghi. Il periodo minimo di quattro settimane, salvo casi

particolari espressamente previsti (ad esempio, ferie residue per cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno oppure nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno), non può essere monetizzato (ossia retribuito con un controvalore in cambio della rinuncia del lavoratore a fruire delle stesse) in quanto vige il principio dell'effettività del loro godimento per un reintegro delle energie psicofisiche del lavoratore. Normalmente le ferie vengono fissate ad inizio anno con la predisposizione del piano ferie che deve essere approvato dal datore di lavoro (in ogni caso la concessione delle ferie, che cercherà di tener conto delle esigenze del lavoratore contemperandole con quelle aziendali, rientra nel potere organizzativo del datore di lavoro);

- **congedo matrimoniale:** tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto, in occasione di matrimonio avente validità civile, ad un congedo retribuito, la cui durata generalmente è stabilita in 15 giorni (di calendario). Il godimento di tale periodo di norma inizia in occasione del matrimonio. Il congedo spetta anche agli apprendisti. Ricordiamo che il licenziamento della lavoratrice per matrimonio (intendendosi per tale quello intimato nel periodo che decorre dalla richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo l'avvenuta celebrazione) è nullo;
- **maternità/paternità:** il Testo unico per la tutela ed il sostegno della maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede varie forme di tutela in materia che vanno dal *divieto*, in via generale, di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno del bambino (e, in certi casi, del padre lavoratore) alla garanzia di un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, di uno facoltativo a discrezione della lavoratrice, di una serie di permessi retribuiti e/o non retribuiti per l'assistenza e la cura del bambino (con particolare attenzione ai figli portatori di handicap). Una protezione analoga a quella prevista per la maternità naturale viene sancita in caso di adozione e di affidamento;
- **diritto allo studio:** se un lavoratore segue corsi scolastici ha diritto ad effettuare turni e orari di lavoro particolari e godere di permessi per frequentare tali corsi;
- **malattie e infortuni sul lavoro/malattie professionali:** in caso di malattia o infortunio sul lavoro/malattie professionali viene garantita la conservazione del posto di lavoro per il tempo stabilito dai CCNL (cosiddetto periodo di comporto). Nel caso di malattia il lavoratore ha diritto a ricevere la retribuzione, o un'indennità, nella misura e per il tempo determinati dalla legge, con eventuale integrazione del datore di lavoro stabilita dai contratti collettivi. Vi sono, infatti, casi in cui l'onere retributivo è totalmente a carico del datore di lavoro (malattia non indennizzata dall'Inps), altri (ad esempio operai del settore industria) in cui l'Inps, a partire dal quarto giorno, eroga un'indennità di malattia, che viene generalmente integrata dal datore di lavoro in base a quanto previsto dai CCNL, fino ad un determinato importo, che può essere una quota o il 100% della normale retribuzione. Nel caso di infortunio o malattia professionale, i primi quattro giorni (comprensivi del giorno stesso di infortunio) sono retribuiti dal datore di lavoro, mentre a decorrere del quarto giorno successivo a quello in cui è accaduto l'infortunio/malattia professionale e sino alla

guarigione clinica (in questo differenziandosi dall'indennità di malattia Inps che spetta fino ad un massimo di 180 giorni in un anno solare), a carico dell'INAIL (con eventuale integrazione da parte del datore di lavoro nella misura stabilita dalla legge o dai contratti collettivi);

- **sicurezza sul lavoro:** il datore di lavoro deve attuare le misure necessarie a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore, nel rispetto di quanto previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. n. 81/2008, integrato e corretto dal D.Lgs. n. 106/2009);
- **attività sindacale:** il lavoratore ha diritto di aderire ad associazioni sindacali, di manifestare il proprio pensiero e di svolgere attività sindacale;
- **sciopero:** è un diritto, la retribuzione viene sospesa durante il periodo di sciopero;
- **richiamo alle armi:** per i lavoratori dipendenti che vengono richiamati alle armi è prevista la conservazione del posto di lavoro e la corresponsione di una indennità da parte dell'Inps (si ricorda che dal 2005 il servizio di leva obbligatorio è stato sospeso ed è stato sostituito con un servizio professionale e volontario);
- **parità uomo – donna:** alla donna lavoratrice spettano gli stessi diritti che spettano al lavoratore uomo (su questo esiste un apposito codice delle pari opportunità tra uomo e donna, contenuto nel D.Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198).

L'attuale livello di garanzia dei lavoratori è frutto di un percorso che ha visto una graduale conquista di diritti. A tale percorso ha contribuito in maniera fondamentale la capacità dei lavoratori di rappresentare collettivamente - attraverso la costituzione di **sindacati** - le proprie esigenze. I sindacati svolgono tuttora un ruolo fondamentale nel promuovere e tutelare gli interessi dei lavoratori, compito che realizzano attraverso la stipula dei contratti collettivi e con servizi di assistenza individuale ai lavoratori. Il ruolo fondamentale giocato dal sindacato trova riconoscimento anche nella Costituzione che stabilisce come in Italia l'organizzazione sindacale sia libera; questo significa che chiunque può aderire o meno a un'organizzazione sindacale e che qualsiasi organizzazione sindacale può agire per la tutela degli interessi dei lavoratori che l'hanno costituita.

Nella legislazione è possibile trovare conferma al percorso di affermazione dei diritti a cui si è accennato. La legge n. 300/70, nota come **Statuto dei lavoratori**, costituisce un punto di riferimento essenziale in quanto definisce il quadro generale delle tutele. Ad essa si affiancano altre norme di garanzia universale (es. legge sulla tutela del lavoro minorile, testo unico sulla maternità, testo unico sulla sicurezza sul lavoro ecc.) e molte altre di contenuto più specifico che regolamentano particolari aspetti inerenti il lavoro (es. norme sul collocamento, sull'orario di lavoro ecc.).

I doveri dei dipendenti Sanitaservice

Ogni lavoratore subordinato ha dei doveri nei confronti del suo datore di lavoro, che integrano l'obbligazione lavorativa perché specificano le modalità della prestazione lavorativa:

- **dovere di diligenza** (art. 2104 c.c.): s'intende l'accuratezza e l'impegno che il lavoratore deve mettere nella realizzazione della prestazione, fornendo al datore un metro di valutazione oggettivo rispetto al suo operato. La qualità della prestazione dovuta va giudicata in base alle mansioni richieste ed alle capacità ed esperienze del lavoratore. D'altra parte le esigenze del datore devono essere soddisfatte per intero e l'attività del dipendente deve essere coordinata col restante lavoro dei colleghi. Insito nel dovere di diligenza vi è la **collaborazione**, che trova fondamento anche nel dovere di esecuzione secondo buona fede, poiché il lavoratore non solo adempie i doveri nascenti dal contratto di lavoro mettendo formalmente a disposizione dell'imprenditore le sue energie lavorative, ma è necessario ed indispensabile che il suo comportamento sia tale da rendere possibile al datore di lavoro l'uso effettivo e proficuo di queste energie, ciò si realizza anche mediante l'integrazione tra gli apporti dei singoli operatori nel contesto unitario della funzione o servizio cui la prestazione lavorativa inerisce;
- **dovere di obbedienza**, ossia l'obbligo di osservare le disposizioni che il datore impartisce per la corretta esecuzione del lavoro;
- **dovere di fedeltà**, per cui il dipendente deve mantenere un comportamento fidato rispetto al titolare dell'impresa, tutelandone in qualsiasi modo gli affari. Per questo motivo, egli non deve porsi in concorrenza con l'imprenditore per cui lavora, evitando di creare pregiudizio all'attività in cui egli stesso è cointeressato per mezzo del contratto;
- **dovere di integrità**, il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità. Il dipendente non accetta, 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 e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, 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 del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione della Società per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche

sotto forma di sconto. 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. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità della Società, l'Amministratore Unico ed il R.P.C. vigilano sulla corretta applicazione del presente articolo;

- **dovere di trasparenza**, nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al proprio responsabile l'adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati. Fanno parte degli ambiti di interesse, in conflitto potenziale con le attività svolte in azienda, a solo titolo di esempio, la partecipazione ad associazioni di volontariato sociale se pur senza scopo di lucro ma operanti in ambito socio-sanitario, le associazioni di tutela e di partecipazione dei cittadini, i consigli delle associazioni di categoria (es: CIA, CNA) per chi svolge attività di controllo su attività imprenditoriali o altre associazioni similari. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti all'interno della Società. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al R.P.C. e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza;
- **dovere di correttezza nel comportamento in servizio**, fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dalla Società. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto della Società a sua disposizione soltanto nel rispetto delle indicazioni del regolamento aziendale. Il dipendente non usa durante l'orario di lavoro i propri strumenti di comunicazione in via continuativa, rispondendo a sms, chat line private e accesso a social network.
- **dovere di correttezza nel comportamento con il pubblico**, il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dalla Società, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa

e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato all'ufficio competente. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dalla Società, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti della Società. Il dipendente cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati da disciplinary e regolamenti. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità. Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dal regolamento. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente.

Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri

La violazione dei suddetti doveri integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

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 della Società. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità 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, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si

applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi ed inoltre restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.