

Il Codice etico - comportamentale

Indice

PREMESSA:

Il codice etico comportamentale:	pag.	4
• Campo di applicazione del codice etico	pag.	4
• Implementazione del codice	pag.	6

PARTE PRIMA ***pag. 8***

La mission aziendale pag. 8

I *core values* dell' Azienda Ospedaliera pag. 9

Principi di condotta generali pag. 12

• Correttezza, onestà, rispetto per la legalità	pag.	12
• imparzialità e buon andamento		
dell' amministrazione	pag.	13
• Trasparenza e pubblicità	pag.	14
• Efficacia, efficienza ed economicità	pag.	15
• Conflitto d' interessi	pag.	16
• Tutela della riservatezza	pag.	17
• Tutela della persona	pag.	18
• Tutela della sicurezza	pag.	19
• Correttezza nella gestione contabile		
e finanziaria	pag.	20

- Controllo interno pag. 20
- Tutela del patrimonio aziendale pag. 21

PARTE SECONDA pag. 22

Principi di condotta specifici pag. 22

Relazioni con gli interlocutori esterni pag. 22

1. Responsabilità verso la collettività pag. 22

2. Relazioni con il cittadino-utente pag. 23

3. Relazioni con i fornitori, gli operatori professionali esterni, le imprese di costruzione e gli outsourcers pag. 24

Relazioni con le pubbliche istituzioni pag. 25

1. Rapporti con la Regione Lombardia pag. 25

1. Rapporti con gli altri enti territoriali pag. 26

Relazioni tra gli organi interni dell’Azienda

Ospedaliera pag. 26

- Il Direttore Generale pag. 26

- La Direzione Amministrativa e

la Direzione Sanitaria pag. 29

- Il Collegio di Direzione pag. 30

- il Collegio Sindacale pag. 31

L'ambiente di lavoro	pag. 32
1. Le risorse umane	pag. 32
2. I rapporti con i partiti politici e le organizzazioni sindacali	pag. 32
3. I doveri dei dipendenti e dei collaboratori	pag. 33

PARTE TERZA

Il Comitato di Valutazione	pag. 34
1. La costituzione del Comitato	pag. 34
2. Compiti del Comitato in materia di attuazione e controllo del codice etico	pag. 34
3. Violazione del Codice Etico	pag. 35

PREMESSA

Il codice etico comportamentale

Il codice etico dell’Azienda Ospedaliera esprime le linee guida di condotta che devono ispirare i comportamenti di tutti gli operatori, sia nelle relazioni interne che nei rapporti con gli interlocutori esterni.

Il codice etico rappresenta il principale mezzo di diffusione della cultura etica all’interno dell’Azienda.

La rilevanza del codice etico è connessa alla sua previsione da parte di specifiche disposizioni di legge che, sia a livello internazionale sia a livello nazionale hanno indotto le aziende e altre forme di organizzazione alla adozione di specifiche e chiare regole di condotta.

Nel panorama legislativo italiano la necessità, oltre che l’opportunità di dotarsi di uno strumento come il codice etico scaturiscono, tra l’altro, dalla previsione normativa di una specifica responsabilità degli enti in conseguenza della commissione di reati, ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001.

Sebbene il Decreto non sia direttamente applicabile alle Pubbliche Amministrazioni si ritiene opportuno mutuarne il contenuto riconoscendone la validità per la finalità di prevenzione dei reati.

Campo di applicazione del codice etico

Posto che l’impatto e la rilevanza di un codice etico comportamentale devono essere commisurati alla capacità di

un'organizzazione di favorire l'insorgere di un clima di condivisione dei principi enunciati, il presente codice etico ha come obiettivo la definizione, nonché la condivisione, di un insieme di regole di condotta che devono essere osservate da tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Azienda Ospedaliera.

Esso ha per tanto rilevanza non solo nei rapporti professionali interni, bensì anche nelle relazioni professionali e commerciali che l'Azienda Ospedaliera stabilisce all'esterno della sua organizzazione.

All'osservanza del codice sono tenuti:

- la Direzione Strategica dell'Azienda e i suoi managers, ai quali è fatto onere di conformare tutte le azioni al rispetto dei valori e dei principi di condotta enunciati, di diffonderne la conoscenza e di favorirne la condivisione da parte di dipendenti e collaboratori;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del codice e a segnalarne le eventuali infrazioni;
- i collaboratori esterni, i fornitori, le imprese di costruzione e, più in generale, tutti gli outsourcers, i quali devono essere opportunamente resi edotti delle regole di condotta contenute nel codice, così da informarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto con l'Azienda Ospedaliera.

Implementazione del codice

Il presente codice etico rappresenta l'elemento chiave di un sistema etico aziendale che, in conformità al modello proposto dalle linee regionali, si compone di:

- **Codice etico aziendale** – l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs n. 231/2001 costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo.
- **Modello organizzativo** – sufficientemente chiaro e formalizzato, soprattutto per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica e la descrizione di compiti. Particolare attenzione andrà prestata al sistema premiante dei dipendenti, in quanto, se tali sistemi sono basati su target di performance palesemente immotivati e inarrivabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.
- **Organismo di vigilanza** – al quale affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento. E' un organo dotato di autonomi poteri e di iniziativa e di controllo.
- **Comunicazione** – una volta che è stato progettato ed adottato dalla Direzione Aziendale, il modello organizzativo deve essere necessariamente comunicato in modo efficace a tutti coloro che operano nell'ambito dell'organizzazione.

Il sistema etico aziendale, così come rappresentato nelle sue componenti, costituisce il punto di riferimento etico-comportamentale inteso come strumento di prevenzione di eventuali condotte illecite o comunque contrarie a quei principi cui l'Azienda ha inteso ispirare la propria azione.

In un simile contesto la stesura del codice costituisce il momento iniziale di un percorso nel quale l'impegno dell'Azienda è rivolto alla costante implementazione delle regole di condotta esposte e alla vigilanza sulla loro corretta interpretazione, nonché sulla loro condivisione e applicazione da parte dei soggetti sopra indicati.

Saranno conseguenti la progettazione, lo sviluppo ed attuazione di attività specifiche per la prevenzione dei reati e dei comportamenti contrari ai principi enunciati.

PARTE PRIMA

La mission aziendale

In qualità di Azienda Ospedaliera integrata nell'ambito del Servizio Sanitario Regionale, la sua mission specifica è quella di erogare prestazioni sanitarie specialistiche di media o elevata complessità, secondo criteri di appropriatezza e qualità.

In questo senso costituisce un obiettivo aziendale primario il mantenimento e, laddove possibile, il miglioramento dell'offerta sanitaria agli utenti, sia in termini di qualità che di quantità, in linea con l'evoluzione della scienza medica più avanzata.

La natura di polo universitario tra i principali in Lombardia costituisce elemento caratterizzante dell'Azienda Ospedaliera Sacco, unendo le finalità di assistenza sanitaria con gli obiettivi di didattica e di ricerca. In tal senso la collaborazione costante con l'Università arricchisce la cultura aziendale, aggiunge un carattere distintivo e contribuisce alla creazione di un mix di offerta sanitaria attuale e potenziale fra i più qualificati.

Sia la didattica che la ricerca forniscono infatti il presupposto per la crescita della professione medica ed infermieristica, in un contesto di evoluzione costante delle competenze clinico/sanitarie e di necessità di aggiornamento continuo.

In termini generali il fine perseguito è quello di rendere l'attività aziendale competitiva in termini di:

- tempi di risposta a fronte di corretti tempi di attesa;
- qualità delle prestazioni e valorizzazione delle aree di eccellenza;
- costi interni in rapporto alle condizioni di competitività.

I “core values” dell’Azienda Ospedaliera

Si riportano di seguito i valori di riferimento dell’Azienda Ospedaliera.

La centralità del paziente come bene fondamentale.

L’Azienda Ospedaliera orienta le proprie azioni affinché le stesse siano ispirate al rispetto della persona attraverso l’umanizzazione del rapporto col paziente per tutta la durata del processo di cura.

Rientrano nella nozione di rispetto riconosciuta dall’Ospedale:

- la migliore assistenza possibile come risposta al bisogno sanitario;
- la salvaguardia del diritto del paziente all’autodeterminazione nelle scelte che riguardano il proprio stato di salute;
- il diritto alla difesa della dignità della persona, con la conseguente repressione di ogni forma di discriminazione sulla base di elementi quali l’appartenenza ad una determinata etnia, il credo religioso, lo status sociale, l’orientamento sessuale o lo stato di salute;
- la tutela del diritto alla riservatezza. In tutti i casi in cui, per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, l’Ospedale

necessiti di acquisire, trattare e archiviare le informazioni concernenti i pazienti, con particolare riferimento ai dati sensibili, l'operato dei dipendenti incaricati delle predette funzioni non può prescindere dall'aderenza e dalla conseguente applicazione delle disposizioni legislative e regolamentari poste a tutela del diritto alla riservatezza

L'ospedale garantisce la massima accessibilità ai servizi e la libera scelta dei cittadini.

A tutti coloro che entrano in contatto con l'Azienda Ospedaliera è assicurata la parità di trattamento, in virtù della quale non è consentito rifiutare o accordare ad alcuno prestazioni che siano rispettivamente accordate oppure rifiutate ad altri.

Orientamento di tutte le attività allo sviluppo di un sistema di qualità, da intendersi come la capacità dell'Azienda Ospedaliera di orientare gli obiettivi di qualità non solo alla funzione di erogazione di prestazioni e servizi al cittadino, bensì anche alla gestione delle relazioni interne, nonché al progressivo incremento del proprio patrimonio strutturale e tecnologico;

La valorizzazione delle risorse umane come patrimonio culturale e professionale, per garantire le prestazioni di cui il paziente necessita

L'innovazione tecnologica e formativa a tutti i livelli, per sostenere i continui cambiamenti propri del settore sanitario-ospedaliero e

per produrre attività di qualità. L'investimento dell'Azienda Ospedaliera nella formazione riflette la capacità di quest'ultima di offrire ai propri operatori una concreta opportunità di approfondire le proprie conoscenze e di incrementare le proprie potenzialità.

La sicurezza dell'ambiente di lavoro nei confronti dei pazienti e dei dipendenti nel rispetto della normativa vigente

Appartenenza e solidarietà

L'Ospedale promuove il concetto di appartenenza, altresì nei confronti degli utenti. Non a caso nella Carta dei Servizi si dichiara che l'Ospedale appartiene ai suoi utenti e ai suoi operatori tra i quali deve consolidarsi quell'alleanza che migliora i rapporti umani e qualifica il nostro lavoro.

Solidarietà vuole dire anche un Ospedale aperto alle istanze della società civile espresse nelle associazioni dei cittadini e nelle organizzazioni di volontariato.

Lo sviluppo della ricerca scientifica

L' Azienda è anche Polo Universitario e, come tale, luogo di ricerca clinico-scientifica, così come dimostra l'impegno scientifico dei nostri operatori, documentato su riviste specializzate nazionali ed internazionali

Principi di condotta generali

1-Correttezza,onestà, rispetto della legalità

Nello svolgimento delle proprie attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, l'Azienda Ospedaliera è tenuta a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il codice etico e i regolamenti interni.

Il principio di legalità impone all'Azienda Ospedaliera di assoggettarsi alla legge. In nessun caso pertanto gli atti adottati nell'esercizio delle attività istituzionali possono essere contraddittori rispetto alla legge.

Il rispetto della legalità si esprime non solo in termini di conformità formale degli atti al dettato normativo, bensì anche in termini di conformità sostanziale, intesa come necessità di agire non solo entro i limiti della legge, ma altresì in conformità della disciplina sostanziale posta dalla legge stessa, sia pure nel rispetto dell'esercizio dei poteri di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica conferiti dal legislatore. Gli operatori dell'Azienda sono tenuti, nell'esercizio delle loro funzioni, a comportarsi con onestà e correttezza.

Ne deriva che nemmeno in considerazione del presunto perseguimento dell'interesse o del vantaggio dell'Azienda può essere tollerato un operato difforme da una linea di condotta onesta.

La violazione della legge o il mancato rispetto dei principi etici non possono in nessun caso rappresentare un mezzo per il conseguimento di un vantaggio o per la soddisfazione di un

interesse aziendale.

L'Azienda Ospedaliera riconosce dunque l'integrità come valore supremo che si pone quale presupposto e, nel medesimo tempo, quale condizione per il raggiungimento di qualunque finalità individuata dall'Azienda nell'ambito dei propri strumenti programmatici.

Il dipendente, nell'esercizio delle proprie funzioni, in conformità a quanto previsto dal *Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni*:

- ispira il proprio comportamento al principio della parità di trattamento, il quale impone che non si assumano decisioni che possano creare posizioni di privilegio nei confronti degli utenti e/ di terzi;
- non chiede e rifiuta di ricevere, per sé o per altri, denaro, doni o qualsiasi altra utilità, al di fuori di quelli d'uso, di modico valore, da parte di utenti o terzi.

2-Imparzialità e buon andamento dell'amministrazione

L'Azienda Ospedaliera riconosce la natura precettiva e non semplicemente programmatica della regola costituzionale che sancisce i principi di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione.

Il concetto di imparzialità esprime pertanto *il dovere dell'Azienda Ospedaliera di non discriminare la posizione dei soggetti coinvolti dalla sua azione nel perseguimento degli interessi affidati alla sua*

cura.

Nel pieno rispetto dei principi fondamentali della Carta Costituzionale, l'Azienda Ospedaliera non tollera atteggiamenti di discriminazione in base alla razza, al sesso, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle convinzioni religiose dei suoi interlocutori.

Il principio di buon andamento impone all'Azienda Ospedaliera di scegliere, tra le molteplici possibilità di azione e di intervento, quella che risulti maggiormente adeguata e conveniente per il raggiungimento degli obiettivi posti dal legislatore, nella tutela del pubblico interesse, o della Amministrazione stessa.

Rientra pertanto nel principio del buon governo il criterio del non aggravamento dei procedimenti, se non per straordinarie e motivate esigenze imposte dallo svolgimento dell'istruttoria.

3-Trasparenza e pubblicità

Il principio di trasparenza impone che l'Azienda Ospedaliera individui, in riferimento a ciascuna decisione assunta, i criteri adottati e i risultati attesi.

Le azioni e le operazioni dell'Azienda devono avere una registrazione adeguata, così da rendere possibile, in ogni momento, la verifica dei processi di decisione, di autorizzazione e di controllo.

Pubblicità e trasparenza sono conseguenza diretta della natura pubblica dell'Azienda Ospedaliera, la cui attività è preordinata alla soddisfazione dell'interesse pubblico.

Di conseguenza si riconducono ai principi di trasparenza e

pubblicità l'applicazione puntuale del diritto di accesso, nonché degli istituti della partecipazione al procedimento amministrativo e della motivazione dei provvedimenti, nei casi e nei limiti previsti dal legislatore.

Nei rapporti con gli interlocutori, titolari di interessi giuridicamente tutelati, l'Azienda è tenuta a fornire informazioni complete, ed accurate, utilizzando un linguaggio comprensibile. In particolare, nelle relazioni di natura commerciale che scaturiscono dalla conclusione di rapporti contrattuali, i contraenti devono essere resi edotti delle condizioni contrattuali, delle procedure e dei regolamenti interni, nonché di tutte le circostanze che possono avere influenza sulla esecuzione del contratto.

4- Efficacia, efficienza ed economicità

L'Azienda Ospedaliera, fermi i vincoli di bilancio e l'attenzione costante alla propria mission, orienta la propria azione ai criteri di economicità, efficacia ed efficienza, laddove si deve intendere:

- per efficacia la capacità di raggiungere, attraverso l'ottimizzazione dei tempi e delle risorse, gli obiettivi prefissati all'interno dei piani o dei programmi predisposti. Essa si pone dunque come il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi conseguiti;
- per efficienza la capacità di realizzare una combinazione ottimale delle risorse umane e degli strumenti finanziari a disposizione, attraverso la definizione di modalità organizzative e di gestione che assicurino la certezza e la qualità del risultato, con la

- maggior riduzione possibile degli sprechi;
- per economicità l'esigenza di non aggravare i procedimenti se non per straordinarie e motivate esigenze, così da evitare l'inutile dispendio di mezzi personali, finanziari e procedurali.

5-Conflitto di interessi

Le attività svolte all'interno dell'Azienda Ospedaliera devono essere unicamente orientate alla salvaguardia degli interessi e alla promozione del suo sviluppo a beneficio della collettività. Gli operatori dell'Azienda devono pertanto evitare che la loro condotta possa dare origine a situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, da ravvisarsi in tutti i casi in cui:

- i dipendenti, nell'esercizio delle loro funzioni, perseguano interessi diversi da quelli propri della mission aziendale, per i quali è conferito l'esercizio del potere amministrativo;
- i dipendenti si avvantaggino "personalmente" delle opportunità economiche dell'Azienda Ospedaliera

I dipendenti, e tutti coloro che hanno rapporti di collaborazione con l'Azienda Ospedaliera non devono, nell'esercizio delle loro funzioni, assumere decisioni o svolgere attività inerenti alle loro mansioni, ove versino in situazioni di conflitto di interesse.

I dipendenti, e tutti coloro che hanno rapporti di collaborazione con l'Azienda Ospedaliera, informano per iscritto il Responsabile dell'Unità Operativa/ del Servizio/ dell'Ufficio, in merito agli eventuali interessi, economici, finanziari e di altra natura, che essi, i loro parenti entro il quarto grado o i soggetti conviventi, abbiano

nelle attività o nelle decisioni di competenza dell'ufficio.

I dipendenti, e tutti coloro che hanno rapporti di collaborazione con l'Azienda Ospedaliera, si astengono dal partecipare alla adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi economici, finanziari, o di altra natura, propri o di parenti entro il quarto grado o conviventi.

L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione all'attività possa ingenerare sfiducia nell'imparzialità dell'Azienda Ospedaliera.

I dipendenti e i collaboratori a vario titolo si astengono in ogni altro caso in cui sussistano evidenti ragioni di opportunità.

I soggetti di cui sopra, ove ricorrano i presupposti di cui alle precedenti disposizioni, motivano per iscritto l'intenzione di astenersi al proprio responsabile, che decide in merito alla astensione.

6-Tutela della riservatezza

L'attività dell'Azienda Ospedaliera prevede, per sua natura, che siano acquisiti, conservati e trattati dati di natura personale, sensibile, sensibilissima, nonché di natura giudiziaria. Oltre ai dati relativi al cittadino-utente che usufruisce dei servizi clinico-diagnostici messi a disposizione dall'Azienda, quest'ultima è responsabile anche per il trattamento e la gestione dei dati e dei documenti che attengono alle negoziazioni, ai procedimenti e, più in generale, alle operazioni in cui l'Ospedale sia parte.

Le banche dati dell'Azienda Ospedaliera possono contenere dati

che, per la loro natura, sono protetti dalla normativa posta a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti all'esterno (in quanto, ad esempio, posti a tutela della proprietà industriale o intellettuale), ed infine dati dalla cui divulgazione potrebbero derivare danni all'Azienda Ospedaliera stessa.

I dipendenti e i collaboratori a qualunque titolo sono tenuti a tutelare la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni apprese in ragione del proprio ufficio. Le informazioni acquisite o elaborate in ragione della propria funzione non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza la preventiva autorizzazione da parte del responsabile del trattamento.

Ciascun dipendente o collaboratore è tenuto a trattare unicamente i dati che si reputano strettamente necessari e che pertanto sono direttamente connessi al corretto svolgimento dei compiti affidati.

I dati devono essere conservati in modo da impedire a terzi estranei di acquisirne la conoscenza.

L'Azienda Ospedaliera, dal canto suo, si impegna a salvaguardare la riservatezza dei dati relativi ai propri dipendenti, onde evitare ogni abuso così come ogni uso improprio degli stessi

7- Tutela della persona

La tutela della persona è intesa dall'Azienda Ospedaliera come tutela dell'integrità del paziente, della sua sicurezza e dei suoi bisogni, che si esprimono non solo attraverso la ricerca di interventi clinici e diagnostici appropriati, ma anche attraverso l'aspettativa di poter instaurare un rapporto con gli operatori basato sulla fiducia e

sul rispetto delle proprie esigenze di conoscenza e partecipazione consapevole al percorso di cura dello stato patologico.

La tutela della persona si esprime altresì attraverso l'impegno dell'Azienda perché sia garantito agli operatori il diritto ad un ambiente di lavoro rispettoso della dignità della persona.

Per questo motivo, in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sono favorite quelle iniziative, come, ad esempio, la costituzione dei comitati per combattere il fenomeno del mobbing, volte a rafforzare l'attività di prevenzione per scongiurare la commissione di atti di violenza psicologica e la diffusione di comportamenti discriminatori.

9 - Tutela della sicurezza

L'Azienda garantisce l'applicazione delle norme legislative e regolamentari in materia di sicurezza sul lavoro, a tutela della salute e dell'integrità dei dipendenti, dei visitatori, dei volontari, dei collaboratori e di tutti coloro che, a qualunque titolo, si trovano ad operare all'interno dell'ospedale.

La gestione del rischio costituisce anche l'elemento principale delle attività di analisi, di monitoraggio e di applicazione di idonee misure di prevenzione del Comitato di Risk Management, costituito dall'Azienda Ospedaliera.

L'Azienda si propone anche di raggiungere la più ampia e consapevole diffusione di una cultura della sicurezza, promuovendo programmi di formazione e di comunicazione sulla conoscenza delle situazioni di rischio, sulle azioni da adottare per il loro contenimento

e sulla attuazione di efficaci programmi di prevenzione.

10- Correttezza nella gestione contabile e finanziaria

L'Azienda Ospedaliera assicura una gestione contabile accurata e trasparente, nella quale le operazioni siano registrate nel pieno rispetto delle norme generali e speciali in materia di contabilità pubblica.

Le informazioni di natura contabile devono attenersi ai principi di chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza.

11 - Controllo interno

L'Azienda Ospedaliera si adopera perché l'efficienza e la correttezza della gestione siano misurate non soltanto nel momento della definizione dei processi, ma anche nel momento successivo della verifica e del controllo.

I sistemi di controllo sono attuati con riferimento a tutte le attività dell'Azienda, siano esse di natura amministrativa oppure di natura sanitaria.

I dipendenti e i collaboratori a qualunque titolo devono essere resi edotti dell'esistenza di procedure di controllo e devono collaborare per la loro piena realizzazione.

E' difatti responsabilità di ciascun operatore, in relazione alla funzione svolta, contribuire alla definizione e alla attuazione delle procedure di controllo delle attività di propria competenza.

L'Azienda Ospedaliera ha di recente istituito la funzione di Internal Auditing, quale funzione indipendente istituita per operare una

analisi e una valutazione delle attività dell'Azienda sotto il profilo di una verifica sulla corretta applicazione dei principi di controllo interno e, più in generale, sulla affidabilità del sistema dei controlli messi in atto dall'Azienda Ospedaliera.

12 - Tutela del patrimonio aziendale

I beni e gli strumenti dell'Azienda Ospedaliera devono essere utilizzati unicamente nell'esercizio dell'attività lavorativa, per il raggiungimento delle finalità di interesse pubblico cui è preordinata l'azione dell'Azienda.

Nell'ambito del raggiungimento dei suddetti fini gli operatori devono avere la massima cura dei beni loro affidati e farne un uso diligente e conforme alle regole che la perizia impone.

I beni e le risorse di proprietà dell'Azienda non possono essere utilizzati per finalità diverse da quelle indicate e, in nessun caso possono essere utilizzate per lo svolgimento di attività personali.

PARTE SECONDA

Principi di condotta specifici

Relazioni con gli interlocutori esterni

1. responsabilità verso la collettività e tutela dell'ambiente

L'Azienda Ospedaliera è consapevole del proprio ruolo e dell'impatto delle attività svolte sul territorio di riferimento, in relazione alla loro rilevanza di carattere sociale ed economico.

Proprio al fine di massimizzare i benefici per la collettività, in termini di disponibilità e di qualità dei servizi offerti, l'Azienda Ospedaliera:

- dedica le proprie energie allo sviluppo consapevole dell'attività progettuale indirizzata alla realizzazione di infrastrutture adeguate ad ospitare le attività cliniche e diagnostiche, con particolare attenzione alla tutela della sicurezza degli operatori e dei cittadini-utenti;
- nel progettare le nuove infrastrutture, così come negli interventi di ristrutturazione e di riconversione degli ambienti già esistenti, l'Azienda si fa carico di garantire il rispetto della qualità ambientale, garantendo, a tale proposito, la massima collaborazione con gli enti territoriali di riferimento e tutte le istituzioni che operano a tutela della salvaguardia dell'ambiente;

2. relazioni con il cittadino-utente

L'Azienda Ospedaliera riconosce e tutela il diritto del cittadino-utente a poter usufruire di un servizio efficiente e orientato alla customer satisfaction, attraverso l'impegno di tutte le figure professionali coinvolte nel processo di cura del paziente.

L'Ospedale provvede, anche attraverso l'attività delle strutture dedicate, come l'URP, a promuovere il dialogo e il confronto con l'utente.

L'accrescimento del valore della comunicazione è un obiettivo da conseguire anche attraverso l'abbattimento delle barriere linguistiche sociali e culturali tra gli operatori e i cittadini stranieri che si rivolgono all'Ospedale.

Il diritto del cittadino-utente ad una informazione chiara e completa è rivolto perlomeno ai seguenti contenuti minimi:

- diritti dell'utenza e modalità per il loro conseguimento;
- modalità e tariffe relative alle prestazioni e ai servizi erogati dall'Azienda;
- modalità e finalità del trattamento dei dati relativi ai cittadini che hanno usufruito della erogazione dei servizi ospedalieri.

L'Azienda Ospedaliera si avvale dei canali e degli strumenti maggiormente idonei alla trasmissione delle comunicazioni. Tra i molteplici strumenti di informazione, si attribuisce particolare rilevanza alla carta dei servizi, ove devono essere affrontati con accuratezza, chiarezza e immediatezza del linguaggio gli istituti dell'accoglienza, della tutela e della partecipazione dell'utente.

3. relazioni con i fornitori, gli operatori professionali esterni, le imprese di costruzione e gli altri outsourcers

L'Azienda Ospedaliera, nel rapporto con i fornitori, ispira la propria azione ad un più generale obbligo di correttezza, che impone il perseguimento, nell'attività di contracting, del principio di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, la cui violazione può condurre alla infrazione dei valori espressi in questo codice, nonché alla possibile realizzazione di fattispecie di reato, previste e punite dall'ordinamento vigente.

I processi di acquisto dell'Azienda sono improntati, nel rispetto dei valori appena enunciati, nonché nel rispetto pieno della legge, sia nazionale che comunitaria, alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per l'Ospedale, senza per questo dover mai sacrificare l'obiettivo primario del mantenimento e, laddove sia possibile, dell'innalzamento del livello di qualità dei servizi offerti.

Fermo restando il primato degli obiettivi di tutela del diritto alla vita e alla salute, nonché di necessaria continuità e qualità del servizio, l'Azienda deve individuare e formalizzare procedure di acquisto di beni e servizi e di affidamento in appalto dell'esecuzione di opere pubbliche, che si svolgano nel rispetto dei seguenti principi:

- economicità, efficacia, tempestività;
- correttezza, sia nella fase di esecuzione dell'appalto, sia nella fase che precede la stipulazione del contratto;
- libera concorrenza;
- parità di trattamento;

- non discriminazione;
- trasparenza, proporzionalità, pubblicità.

Nella fase dell'esecuzione dell'appalto i rapporti tra l'Azienda e il proprio contraente devono essere improntati alla massima serietà e al reciproco rispetto delle obbligazioni assunte. E' compito dell'Azienda realizzare un costante monitoraggio sulla conformità a quanto contrattualmente stabilito dei prodotti consegnati e dei servizi appaltati.

Il principio di economicità può essere subordinato, entro i limiti in cui ciò sia consentito dalle norme vigenti e dal codice, a criteri ispirati alle esigenze sociali nonché alla tutela della salute e dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile.

Relazioni con le pubbliche istituzioni

L'Azienda Ospedaliera interagisce con le altre istituzioni per la realizzazione dei propri progetti e per la comune realizzazione del pubblico interesse.

Il dialogo e il confronto con le altre istituzioni è ispirato alla legalità, alla correttezza e alla massima trasparenza.

Le relazioni con le pubbliche istituzioni sono improntate al reciproco rispetto dei ruoli e alla massima collaborazione.

1. I rapporti con la Regione Lombardia

La Regione Lombardia, nell'ambito delle proprie competenze

definite dal legislatore costituzionale, esercita funzioni di legislazione e di programmazione, di indirizzo e di coordinamento, di controllo e di supporto nei confronti delle Aziende Sanitarie e ospedaliere, in conformità, tra l'altro, a quanto disposto dalla Legge Regionale n. 31 del 11 luglio 1997 e successive integrazioni e modificazioni.

L'Azienda Ospedaliera assicura il suo impegno e la sua collaborazione con la Regione per la realizzazione degli indirizzi strategici e organizzativi e per consentire agli organi regionali l'efficace svolgimento delle funzioni di controllo e di monitoraggio delle attività di gestione, con le modalità e all'interno dei limiti previsti dalla normativa.

2. I rapporti con gli altri enti territoriali

Al fine di realizzare la piena integrazione con il territorio l'Azienda Ospedaliera collabora con i Comuni e con la Provincia, nel rispetto delle reciproche competenze, soprattutto con riferimento a quei progetti per la cui realizzazione ottimale, anche in termini di tempo, sia necessario addivenire alla conclusione di accordi di programma

Relazioni tra gli organi interni dell'azienda

Il Direttore Generale

Il Direttore Generale, è l'organo di governo dell'azienda, il rappresentante legale della stessa, ed è il responsabile in ultima istanza dei risultati, della trasparenza, dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, ed esercita i poteri di gestione.

Il Direttore Generale assicura il perseguimento della missione avvalendosi dell'attività di tutti gli organismi e le strutture organizzative, ne garantisce il governo complessivo coadiuvato dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo, esercita – coerentemente con i principi, gli obiettivi e le direttive definite dai diversi livelli di governo e di programmazione del sistema di servizi sanitari – i poteri organizzativi e gestionali attribuiti dalle leggi, presidia lo sviluppo di tutte le funzioni necessarie alla direzione, all'organizzazione e all'attuazione dei compiti di istituto nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza nonché dei criteri di efficacia, di efficienza e di economicità della gestione.

È competenza del Direttore Generale verificare la corretta ed economica gestione delle risorse, attraverso valutazioni comparative dei costi, dei rendimenti e risultati e l'impiego proficuo delle risorse e della rispondenza dell'azione ai canoni di imparzialità e di buon andamento.

In particolare compete al Direttore Generale:

- a) la nomina del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo, con relativa definizione delle funzioni ad essi spettanti, con particolare riguardo alle decisioni che impegnano l'azienda verso l'esterno;
- b) la nomina dei responsabili delle strutture operative dell'azienda;
- c) la nomina del collegio sindacale e la sua prima convocazione;
- d) la costituzione del collegio di direzione;
- e) l'adozione del piano di organizzazione aziendale;
- f) l'adozione dei regolamenti interni per il funzionamento degli organismi collegiali, e per l'attività dei controlli interni;
- g) l'adozione della dotazione organica aziendale;
- h) l'adozione del bilancio economico di previsione annuale e pluriennale nonché del bilancio di esercizio;
- i) l'adozione degli atti programmatici con i quali sono definiti gli obiettivi e le priorità per la gestione dell'azienda sanitaria e sono assegnate le risorse umane, strumentali e finanziarie;
- j) la verifica, attraverso il sistema di controlli interni, mediante valutazione comparativa dei costi, dei rendimenti e dei

- risultati, della corretta ed economica gestione delle risorse nonché dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa;
- k) la verifica della qualità dei servizi anche attraverso strutture a ciò predisposte;
 - l) la verifica della qualità percepita dall'utente, attraverso idonei strumenti di analisi della customer satisfaction;
 - m) la verifica della sicurezza sul luogo di lavoro anche attraverso strutture a ciò predisposte;
 - n) l'adozione degli altri atti indicati dalla legislazione vigente.

In relazione alle attività indicate sopra sono da distinguere quelle ad esso esclusivamente riservate e quelle delegabili al Direttore Amministrativo, Sanitario, ovvero agli altri dirigenti dell'azienda sanitaria.

Sono di esclusiva competenza del Direttore Generale le attività “di programmazione, controllo e governo”, mentre sono delegabili o attribuite per norma, regolamento, ovvero dallo stesso Piano di Organizzazione Aziendale, ai vari livelli della dirigenza le funzioni “di gestione”, quali ad esempio l'attuazione dei contratti collettivi di lavoro del personale e l'adozione degli atti di gestione del personale stesso, l'adozione di provvedimenti di spesa entro i limiti di valore prefissati, l'approvazione degli atti di gara per lavori e forniture, la stipula dei contratti. Trattasi tuttavia di funzioni esercitate dai dirigenti a diversi livelli, su delega del direttore generale con tutti i limiti (definiti espressamente nell'atto di delega), le implicazioni e le conseguenze derivanti dall'istituto della delega. Al titolare rimangono comunque riservati i poteri di coordinamento e di vigilanza (esempio: annullamento e riforma degli atti adottati dal delegato). L'atto di delega fissa, inoltre, i limiti temporali della stessa.

La Direzione Generale, attraverso il coordinamento tra le Direzioni Sanitaria e Amministrativa, garantisce l'unitarietà di azione e l'approccio integrato ai problemi, così da supportare le

decisioni sulla base di valutazioni di carattere sanitario, sociale ed economico-organizzativo.

La Direzione Amministrativa e la Direzione Sanitaria

Il Direttore Amministrativo contribuisce alla direzione dell'Azienda partecipando ai processi di pianificazione strategica annuale.

In particolare compete al Direttore Amministrativo;

- la partecipazione ai processi di pianificazione strategica e annuale;
- la direzione dei servizi amministrativi;
- garantire il supporto al Direttore Generale nella definizione e direzione del sistema di governo economico finanziario, garantendo il corretto svolgimento delle funzioni di supporto tecnico, amministrativo e logistico;
- garantire il supporto a tutte le strutture organizzative aziendali, con particolare riguardo a quelle aventi quale fine primario l'erogazione dell'assistenza, attraverso il coordinamento e l'integrazione delle azioni di supporto tecnico amministrativo;
- assicurare la legittimità degli atti e definire gli orientamenti operativi delle strutture assegnate al governo economico-finanziario aziendale;
- garantire la correttezza, completezza e trasparenza dei processi di formazione dei documenti rappresentativi delle dinamiche economiche, finanziarie e patrimoniali dell'azienda.

Il Direttore Sanitario:

- contribuisce alla direzione dell'Azienda partecipando ai processi di pianificazione strategica e annuale;
- gestisce la funzione di committenza interna, attraverso l'attribuzione di obiettivi e risorse alle macrostrutture sanitarie dell'Azienda;
- a norma dei decreti di riordino dirige i servizi sanitari ai fini igienico sanitari ed organizzativi;

- risponde direttamente a richieste in materia igienico sanitaria formulate ad altre istituzioni (Ministero, Regione, ASL, etc);
- è responsabile complessivo della qualità e dell'efficienza tecnica e operativa della produzione di prestazioni e della distribuzione dei servizi che può esercitare anche tramite delega al Direttore Medico di Presidio;
- nel quadro delle compatibilità finanziarie, e in coerenza con le linee identificate nella contrattazione con la ASL, ha la responsabilità dell'individuazione e attuazione di percorsi clinico assistenziali che ritenga efficaci ed appropriati per l'intervento mirato su specifiche patologie, al fine di verificarne l'appropriatezza.

Il Collegio di Direzione

Il Collegio di Direzione è composto dai Direttori Sanitario e Amministrativo e da tutti i direttori di dipartimento, dal Direttore Medico di Presidio, dal coordinamento degli staff e dal Dirigente del Servizio Infermieristico, tecnico e riabilitativo.

Al collegio possono altresì essere chiamati a partecipare in relazione agli argomenti in discussione, altri responsabili di strutture semplici o complesse, di strutture di staff nonché altri dirigenti o collaboratori con approfondita conoscenza dell'argomento, nella misura in cui la loro presenza sia stata richiesta da uno dei componenti ed assentita dalla presenza del collegio.

Il Direttore Generale si avvale del Collegio per il governo delle attività cliniche, tecnico sanitarie e di quelle ad alta integrazione sanitaria; per la formulazione dei programmi formativi, delle soluzioni organizzative per l'attuazione delle attività libero professionale intra-muraria e per la valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi clinici; per il coordinamento dell'attività interdipartimentale; per l'organizzazione, lo sviluppo dei servizi e l'utilizzazione delle risorse umane in attuazione del modello dipartimentale.

Il Collegio di Direzione svolge le funzioni previste dalla normativa vigente in relazione alla nomina dei componenti delle commissioni di concorso.

Il Direttore Generale convoca e presiede il Collegio di Direzione, funzione che può delegare al Direttore Amministrativo o al Direttore Sanitario.

Rimangono attuali, come disciplinati dalla normativa vigente, il ruolo e l'attività del Consiglio dei Sanitari quale supporto alle decisioni strategiche della Direzione sanitaria, per l'espressione di pareri obbligatori relativi alle scelte di natura tecnico-sanitaria ed economica – anche sotto il profilo organizzativo e degli investimenti ad esse attinenti- e sulle attività di assistenza sanitaria. Tali pareri sono da intendersi favorevoli ove non formulati entro il termine fissato dalla normativa regionale.

Il Collegio Sindacale

Il collegio sindacale verifica le attività dell'azienda sotto il profilo della gestione economica, finanziaria e patrimoniale, vigila sull'osservanza della legge, accerta la regolare tenuta della contabilità e la conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili ed effettua periodicamente verifiche di casa. In particolare sono competenze specifiche dell'organo di che trattasi:

1. verificare la regolarità amministrativa (osservanza di leggi e regolamenti) e contabile dell'attività svolta all'interno dell'azienda;
2. vigilare sulla gestione economica finanziaria e patrimoniale;
3. esaminare ed esprimere valutazioni sul bilancio d'esercizio;
4. fornire al direttore generale indicazioni utili per la corretta gestione aziendale;
5. provvedere ad ogni altro adempimento previsto dalla legislazione vigente, nazionale e regionale, e dal piano di organizzazione aziendale.

L'ambiente di lavoro

Le risorse umane

Le risorse umane sono un elemento vitale per l'esistenza e per il buon funzionamento dell'Azienda Ospedaliera.

Affinché le capacità e le competenze di ciascun dipendente possano essere valorizzate e ciascun dipendente abbia l'opportunità di esprimere il proprio potenziale l'Azienda Ospedaliera deve:

- applicare criteri di merito e di competenza professionale nell'adottare decisioni che riguardano l'organizzazione e la gestione delle risorse umane;
- adottare nell'ambito delle procedure di reclutamento del personale i principi e le regole sanciti dal legislatore;
- garantire ai dipendenti, compatibilmente con la disponibilità delle risorse economiche, l'opportunità di una crescita professionale, anche attraverso un adeguato programma di formazione.

I rapporti con i partiti politici e le organizzazioni sindacali

I rapporti con le organizzazioni sindacali sono ispirate al rispetto reciproco delle parti. L'Azienda Ospedaliera si astiene pertanto dall'esercitare qualsiasi forma di pressione indebita, diretta o indiretta, su esponenti politici o sindacali, anche realizzata attraverso i propri dirigenti, dipendenti o collaboratori ad altro titolo.

Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda Ospedaliera non possono svolgere attività politica nel corso dell'orario di lavoro. E' fatto altresì divieto assoluto di utilizzare i beni e gli strumenti dell'Azienda per lo svolgimento della predetta attività.

Le opinioni politiche espresse sono da considerarsi strettamente personali, e come tali vanno rispettate.

I doveri dei dipendenti e dei collaboratori

I dipendenti devono mantenere un comportamento leale con l'Azienda e con i colleghi di lavoro. E' fatto loro obbligo di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, le regole del codice etico, nonché quelle previste con riferimento al codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

PARTE TERZA

Il Comitato di Valutazione

- ***1- La costituzione del Comitato***

Con provvedimento deliberativo n. 710 del 26 giugno 2007 l'Azienda Ospedaliera ha provveduto alla istituzione del Comitato di valutazione.

I componenti del Comitato vengono scelti sulla base delle loro conoscenze e del possesso dell'esperienza necessaria per assicurare collegialmente un controllo operativo ed una supervisione sicuri ed efficaci con riferimento a tutti i settori di attività sottoposti a vigilanza e nei limiti stabiliti dal modello organizzativo.

- ***2- Compiti del Comitato di Valutazione in materia di attuazione e controllo del codice etico***

Al Comitato di Valutazione sono attribuite le seguenti funzioni:

- Vigilanza sulla effettiva applicazione del modello attraverso la verifica della corrispondenza tra i comportamenti descritti e quelli effettivamente posti in essere;
- Analisi della adeguatezza del modello: verifica della sua capacità di prevenire di fatto i comportamenti difformi dalle norme etiche enunciate
- Vigilanza circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del codice etico-comportamentale;
- cura del necessario aggiornamento dinamico del codice etico-

comportamentale, nel caso in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Tale attività si realizza in due momenti:

1. presentazione di proposte di adeguamento del codice etico-comportamentale alla direzione strategica.
2. follow-up: verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Violazione del codice etico-comportamentale

Qualora nell'ambito della propria attività di vigilanza il Comitato di Valutazione dovesse rilevare la sussistenza di comportamenti che possono configurare ipotesi di reato, sarà sua cura darne notizia immediatamente alla Direzione strategica, la quale si attiverà in funzione della tipologia di reato, in conformità alla normativa vigente.

Nel caso in cui le violazioni rilevate non fossero configurabili come ipotesi di reato, il Comitato di Valutazione provvederà comunque a farne tempestiva comunicazione alla Direzione Strategica, la quale, dopo gli opportuni accertamenti, applicherà le necessarie misure correttive e, se del caso, i necessari provvedimenti disciplinari.