

CODICE ETICO

ASM MATERA

2022

(Linee guida ANAC, Delibera 177/2020)

Presentazione

Il Codice Etico e il Codice di comportamento rappresentano misure fondamentali indicate dalla normativa per la prevenzione della corruzione. Tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare un proprio Codice di comportamento adattando allo specifico contesto le disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici nazionale approvato con il DPR 62/2013.

Anche la Nostra Azienda ha aggiornato il proprio Codice, pur consapevole che, ad una prima lettura, le disposizioni contenute nel medesimo potrebbero essere interpretate come un'ulteriore burocratizzazione del sistema.

Per questo motivo è fondamentale lo sviluppo di una deontologia professionale del pubblico dipendente, formalizzata anche attraverso il Codice di comportamento quale insieme di valori e principi a cui tutti crediamo e ci ispiriamo nel Nostro agire quotidiano.

E' pertanto doveroso diffondere il documento a tutti i livelli, e richiederne l'effettiva applicazione.

I Codici rappresentano lo sforzo di "oggettivizzare" comportamenti "giusti" e quindi il tentativo di dare all'etica una dimensione maggiormente oggettiva. In altre parole essi sono la "deontologia" del dipendente pubblico e sintetizzano ciò che il cittadino legittimamente si aspetta dagli operatori quando entra in contatto con i Nostri servizi.

Purtroppo i fatti narrati dalla cronaca di tutti i giorni documentano un elevato e diffuso fenomeno di mala gestione della cosa pubblica, se non addirittura di comportamenti delittuosi dei pubblici dipendenti, nei confronti dei quali il sistema tende a rispondere prioritariamente sul piano delle norme che impongono procedure, controlli, adempimenti.

L'appesantimento normativo, l'accentuazione del solo aspetto della legalità, non accompagnato da una forte attenzione all'etica professionale, può rappresentare un serio rischio di deresponsabilizzazione degli operatori.

Non permetteremo e non permettiamo che la professionalità, l'impegno, la dedizione e lo spirito di servizio di tanti dipendenti sia offuscato dal comportamento irresponsabile di qualcuno!

Infine si sottolinea che la fonte primaria della disciplina sui codici di comportamento è la Costituzione che impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con "disciplina e onore" (art. 54, comma 2); nella legge 190/2012, si rammenta, è stato introdotto il rilievo disciplinare delle violazioni dei codici.

Tale previsione diviene uno strumento efficace nei confronti di coloro che non si adeguano spontaneamente alla stretta osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

*Sabrina Pulvirenti
Direttore Generale ASM*

INDICE

PREMESSA

ART. 1 – Principi e obiettivi

ART. 2 – Ambito di applicazione e destinatari

ART. 3 – Principi etici di condotta

ART. 4 – Dichiarazioni d'intenti dell'Azienda

ART. 5 – Rapporti con gli Utenti

ART. 6 – Rapporti con i Dipendenti

ART. 7 – Rapporti con i Terzi

ART. 8 – Disposizioni finali

PREMESSA

Il Codice Etico dell'Azienda Sanitaria di Matera è il documento con cui l'ASM, nel rispetto dei principi costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico - che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa -, assicura con coerenza una forma di trasparenza e visibilità nell'azione amministrativa, rispondendo agli orientamenti più avanzati in materia di responsabilità sociale, indirizzando i comportamenti non solo al rispetto delle leggi vigenti, bensì anche ai principi di un'organizzazione efficiente, efficace e consapevole.

Il presente codice, difatti, richiama l'osservanza dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, indipendenza ed imparzialità, efficacia, efficienza e sostenibilità, nonché quelli di centralità della persona, umanizzazione delle cure, accessibilità e appropriatezza delle prestazioni sanitarie, obiettività e indipendenza nell'attività di sperimentazione, ricerca e tutela della riservatezza, attraverso cui realizzare la missione propria dell'ASM, ossia la tutela della salute, con un impegno costante orientato all'innovazione e al miglioramento della qualità dei servizi offerti al Cittadino. L'ASM si impegna altresì ad evitare ogni condotta che possa facilitare la commissione di qualsiasi tipo di illecito, minando così la fiducia e la sicurezza degli utenti e degli operatori, sanitari e non.

ART. 1 – Principi e obiettivi

Principio fondamentale del Codice Etico è il rispetto delle norme giuridiche vigenti nei Paesi in cui l'ente opera, impegno esteso ai consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con l'ente, come menzionato nelle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", approvate con Delibera ANAC 177 del 19 febbraio 2020. Pertanto, l'ASM, fatto salvo il rispetto di quanto già previsto dalla normativa vigente, nazionale e regionale, pone alla base della propria missione aziendale e della propria attività i valori etici di seguito descritti:

- *Riconoscimento, rispetto e valorizzazione di tutti gli individui che intessono rapporti di qualunque genere con l'Azienda, ai quali viene garantita pari dignità in ogni possibile interesse e/o prerogativa. A tutti i soggetti, quali dipendenti, collaboratori, fornitori, utenti viene garantita eguaglianza ed imparzialità davanti alle procedure legali adottate dall'Azienda, senza distinzione alcuna di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*
- *Rispetto del dettato costituzionale, con particolare riferimento ai principi di imparzialità e di buon andamento della Pubblica Amministrazione;*
- *Attuazione dei fini istituzionali di tutela e promozione della salute degli individui e della collettività;*
- *Centralità del paziente ed equità, per contrastare e ridurre le disuguaglianze nell'accessibilità e fruibilità dei servizi per la salute correlate alle determinanti sociali, culturali ed economiche;*
- *Tutela e non divulgazione dei dati riservati e sensibili relativi all'utente e ai dipendenti;*
- *Trasparenza dell'agire organizzato, che garantisce la circolazione delle informazioni sulle risorse impiegate e sui risultati ottenuti, e la diffusione dei criteri su cui si basano le scelte aziendali di governo clinico e di politica sanitaria;*
- *Efficacia e appropriatezza, intese come insieme di strumenti ed azioni volte a garantire i risultati di salute attesi, temperando il raggiungimento degli obiettivi e la soddisfazione dei cittadini/utenti con l'utilizzo ottimale delle risorse;*
- *Affidabilità, ovvero la capacità di assolvere agli impegni fissati in ragione delle competenze disponibili e di adeguare sistematicamente le scelte strategiche, i comportamenti e i servizi erogati alle reali necessità della popolazione servita;*
- *Valorizzazione del personale inteso quale patrimonio culturale e professionale da coinvolgere e motivare, promuovendo la formazione continua e garantendo pari opportunità di crescita professionale;*
- *Innovazione tecnologica e formativa a tutti i livelli, per sostenere i continui cambiamenti propri del sistema sanitario e per produrre prestazioni di qualità;*
- *Sicurezza dei prodotti, processi e ambienti di lavoro finalizzata a garantire la massima tutela dei pazienti e dei dipendenti, nel rispetto della normativa vigente.*

Concordemente alla normativa relativa alle Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, di cui alla legge 190/2012, al Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, di cui al D. Lgs. 33/2013, l'ASM intende impedire ed ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge, oltreché favorire il miglioramento della qualità dell'attività erogata, tenendo in considerazione i valori espressamente individuati e dichiarati dall'organizzazione.

ART. 2 - Ambito di applicazione e destinatari

- I. Il Codice ha una dimensione valoriale.
- II. Il Codice ha la finalità di fornire indirizzi generali di carattere etico cui conformarsi nell'esecuzione delle proprie attività, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti amministrativi, con particolare riguardo alla prevenzione di fenomeni corruttivi, ai sensi della l. 190/2012.
- III. Il Codice non sostituisce e non si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne ed interne; è invece un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, ed in particolare il profilo etico dei comportamenti aziendali all'interno delle articolazioni organizzative e funzionali esistenti.
- IV. Il Codice si applica a tutte le attività aziendali poste in essere dai Dipendenti e/o da Terzi che intrattengono rapporti con l'Azienda a qualunque titolo, compresa la Direzione Generale, che lo approva, il personale sanitario, tecnico ed amministrativo, i collaboratori interni ed esterni (compresi fornitori, consulenti e parti interlocutorie con l'organizzazione).

ART. 3 – Principi etici di condotta

La condotta cui ispirarsi deve aderire:

- all'impegno dei Dipendenti e degli altri destinatari che abbiano rapporto con l'Azienda, di rispettare la normativa vigente in tutti i luoghi in cui l'Azienda opera;
- all'impegno dell'Azienda di non instaurare né proseguire i rapporti con coloro che non si siano assunti l'onere di cui al punto precedente;
- all'impegno dell'Azienda di predisporre un adeguato e continuo programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche del Codice;
- all'impegno dei Dipendenti di evitare le ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle loro funzioni;
- all'impegno dell'Azienda ad assumere tutte le iniziative utili a mantenere la riservatezza dei dati in suo possesso, fatti salvi i casi in cui la legge dispone diversamente;
- all'impegno dei Dipendenti e degli altri destinatari che abbiano rapporto con l'Azienda di rispettare la riservatezza nell'utilizzo delle informazioni acquisite, trattate ed archiviate;
- all'impegno dell'Azienda ad evitare che i Dipendenti pongano in essere comportamenti o atteggiamenti discriminatori nelle procedure preordinate alla stipulazione dei contratti.

ART. 4 – Dichiarazioni d'intenti dell'Azienda

L'Azienda si impegna:

- ad operare in piena conformità a quanto previsto nel Codice Etico ed a dotarsi degli strumenti più opportuni affinché lo stesso sia pienamente applicato dai Dipendenti e dai Terzi;
- ad adottare le misure ritenute più opportune per assicurare la necessaria diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- ad attuare gli aggiornamenti del Codice che si rendessero necessari a seguito di modifiche dell'attività gestionale o dell'assetto organizzativo dell'Azienda o in ragione di particolari iniziative programmate dalla stessa.

ART. 5 – Rapporti con gli Utenti

L'Azienda, nella organizzazione ed erogazione delle prestazioni, si impegna al pieno rispetto dei diritti del malato, come menzionati dalla Carta Europea dei diritti del Malato, Presentata a Bruxelles il 15 novembre 2002 a cui si ispira. Ai Dipendenti e agli altri destinatari che abbiano rapporto con l'Azienda è vietato mettere in atto comportamenti od omissioni che possano compromettere l'imparzialità e la correttezza delle procedure nonché il raggiungimento degli obiettivi e l'erogazione delle prestazioni sanitarie richieste. Il rapporto con gli Utenti deve essere sempre improntato al massimo rispetto del decoro e della dignità umana, senza alcuna discriminazione, in ossequio dei diritti sanciti dalla Costituzione.

ART. 6 – Rapporti con i Dipendenti

Nel definire la propria struttura organizzativa e funzionale, l'Azienda deve ottimizzare l'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali per quanto riguarda il criterio della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi, acquisendo ed impegnando le risorse umane medesime secondo criteri comparativi basati sul merito, nel rispetto della legge e della Contrattazione Collettiva.

I Dipendenti devono adempiere ai propri doveri d'Ufficio conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con l'Azienda e devono uniformare il proprio operato alle disposizioni della legislazione vigente, del Codice Etico, del Codice di Comportamento, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e di tutti i regolamenti interni.

ART. 7 – Rapporti con i Terzi

I Dipendenti, nello svolgimento delle funzioni cui sono preposti, devono agire nell'esclusivo interesse dell'Azienda, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi, con quello dell'Azienda medesima, ovvero configurare ipotesi di reato o altri illeciti.

Nei procedimenti preordinati alla stipula di contratti di qualsiasi natura o al conferimento di incarichi professionali per conto dell'Azienda, i dipendenti devono improntare l'attività negoziale alla ricerca del massimo vantaggio per la stessa Azienda, alla luce dei principi ed i criteri posti a garanzia della scelta del contraente, ed uniformando il proprio agire ai principi della trasparenza ed imparzialità.

La violazione del Codice Etico da parte del Terzo potrà essere considerato comportamento riprovevole.

ART. 8 – Disposizioni finali

Il Codice entra in vigore all'atto della pubblicazione sul sito istituzionale dell'ASM.

Per diffusione capillare tra tutti i dipendenti viene, altresì, pubblicato nella rete intranet.

Nel Codice di Comportamento dell'ASM verranno esplicitate le condotte da tenere in relazione al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice.

Contestualmente alla sottoscrizione dei nuovi contratti di lavoro o all'atto del conferimento degli incarichi, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice.

L'adozione del Codice e delle sue eventuali successive modifiche è disposta con deliberazione del Direttore Generale, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, previa acquisizione del parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

E' fatto obbligo a chiunque di osservarlo e farlo osservare in relazione ai compiti ed alle prerogative della funzione rivestita.