Linee guida per l'adozione del Codice Etico Comportamentale dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti delle Aziende Sanitarie della Regione Sicilia

Progetto Obiettivo di Piano Sanitario Nazionale 2013 - Linea 17 azione 17.1-

Gruppo di lavoro

- D.ssa Maria Grazia Furnari Supervisione dei lavori
- Avv. Silvia Valenti Coordinamento del gruppo ARNAS Civico Di Cristina Benfratelli di Palermo (Capofila del progetto)
- -D.ssa Lorenza Giusto- A.O. Cannizzaro di Catania
- -Dr. Giuseppe Sava ASP Ragusa
- -D.ssa Gabriella Emma ASP Enna

II D.Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e il DPR n.62/2013

Indirizzano verso condotte eticamente corrette

Delineano un insieme di regole di valore etico e di modelli comportamentali volti ad impedire e ostacolare, condotte contrarie alla legge

Favoriscono il miglioramento qualitativo delle attività poste in essere da tutti gli enti

La predisposizione del Codice Etico Comportamentale da parte delle Aziende Sanitarie persegue due finalità essenziali:

- impedire o ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge
- incentivare la migliore qualità delle attività svolte, in considerazione di valori etici espressamente individuati

Le Linee guida

Le Linee guida proposte dal Progetto tracciano regole finalizzate a:

- favorire il rispetto della legislazione vigente
- Migliorare efficienza ed efficacia dell'azione delle Aziende Sanitarie del Sistema Sanitario Regionale nei confronti dei cittadini.

Uno dei Principi ispiratori della condotta etica delle Aziende Sanitarie è rappresentato dall' orientamento alla trasparenza dell'azione

La trasparenza dell'azione è una misura essenziale ai fini della repressione delle condotte illecite e della corruzione

Le Linee Guida individuano un sistema di condotte comportamentali sulle quali le Aziende Sanitarie improntano un sistema organizzativo di base

- a. imparzialità, intesa come ponderazione di tutti gli interessi legislativamente tutelati
- b. buon andamento inteso come:
- garanzia di trasparenza per il cittadino dell'attività delle Aziende
- garanzia che ogni azione delle Aziende sia retta da criteri di efficacia, efficienza ed economicità
- c. rispetto della normativa vigente da parte dei destinatari e di chiunque abbia rapporti con le Aziende

- d. riservatezza delle informazioni in possesso delle Aziende
- e. centralità della funzione di servizio al cittadino inteso quale miglioramento costante dei rapporti con gli utenti
- f. orientamento all'innovazione scientifica in tutti i campi di propria competenza, inteso come promozione di tutte le forme di coordinamento e di integrazione con il mondo della ricerca clinico sanitaria
- g. orientamento alla qualità, intesa come capacità delle Aziende di promuovere e sviluppare qualità globale e, non solo orientata al cittadino ed alle prestazioni erogate, ma anche agli operatori, alle relazioni interne, alla struttura ed alle tecnologie

- h. orientamento al rispetto degli utenti e alla collaborazione interna ed esterna degli operatori a tutti i livelli, inteso come rispetto dei bisogni e dei diritti dei cittadini, da attuarsi attraverso lo sviluppo di sistemi di ascolto, monitoraggio della soddisfazione degli utenti e degli operatori e come promozione di un clima organizzativo improntato all'integrazione delle competenze, alla facilitazione del lavoro di gruppo, allo sviluppo di reti di collaborazione anche con soggetti esterni alle Aziende per offrire servizi integrati con quelli di altre strutture sanitarie e sociali
- i. orientamento alla ricerca di una costante integrazione dei servizi, inteso a fornire al cittadino una prestazione che veda l'apporto positivo e coordinato nel tempo e nello spazio di tutte le articolazioni delle Aziende

I. orientamento alla trasparenza dell'azione, intesa, per i cittadini, quale misura essenziale individuata dal legislatore ai fini della repressione delle condotte illecite e della corruzione, da attuarsi secondo le previsioni di cui al D. L. vo n.33/2013

- m. orientamento alla valutazione dei risultati, intesa come feed-back sull'attività delle Aziende, delle articolazioni organizzative e dei singoli
- n. orientamento alla crescita professionale di tutti i collaboratori, intesa come capacità delle Aziende di fornire a tutti gli operatori l'opportunità di approfondire le proprie conoscenze e sviluppare appieno le proprie potenzialità
- o. orientamento a tradurre in risultati concreti la programmazione regionale e locale, inteso quale collegamento stabile e costruttivo con la Regione

Ruolo delle Aziende

Tutti i dipendenti devono Improntare la loro attività ai principi contenuti nel Codice Etico Comportamentale.

Ciò deve valere, soprattutto, per coloro che rivestono incarichi dirigenziali nelle Aziende, stante non solo la loro maggiore responsabilità ma anche il loro essere punto di riferimento gestionale organizzativo per tutti gli altri dipendenti.

Le Aziende, nel perseguire l'interesse pubblico, si impegnano ad operare, ad ogni livello, in piena conformità a quanto previsto dal Codice Etico Comportamentale, e a dotarsi di strumenti idonei affinché lo stesso sia pienamente applicato dai dipendenti e dai terzi.

Divulgazione delle norme e promozione delle condotte etiche:

Bisogna assicurare la massima diffusione e conoscenza del Codice

I rapporti con i terzi devono essere improntati alla piena osservanza del Codice Etico Comportamentale e non si deve instaurare alcun rapporto con chi non si sia assunto l'impegno di osservare il Codice

Vigilanza sul rispetto del Codice Etico Comportamentale:

- 1. Le Aziende si impegnano a sanzionare le violazioni del Codice Etico Comportamentale secondo le modalità stabilite dalle vigenti norme di legge e dalla contrattazione collettiva aziendale
- 2. Il Codice Etico Comportamentale deve essere aggiornato

Attuazione

Per l'attuazione le Aziende si impegnano:

- a consegnare copia del Codice Etico Comportamentale a tutti i dipendenti, informandoli che la violazione del Codice configura una violazione degli impegni assunti con le Aziende, che comporta la conseguente applicazione di sanzioni
- ad attivare incontri di Informazione e formazione sul contenuto e sulla concreta applicazione del Codice Etico Comportamentale, anche attraverso l'attivazione di corsi annuali specifici per i neo assunti
- ad attivare, in seno agli Uffici per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, un servizio informativo in merito al contenuto ed all'applicazione del Codice Etico Comportamentale, a disposizione dei dipendenti e dei terzi
- a pubblicare il Codice Etico Comportamentale sul proprio sito Internet.

Ruolo dei dipendenti

E' fatto obbligo per tutti i dipendenti di conoscere il contenuto del Codice Etico Comportamentale ed, eventualmente, di attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- a) dare corretta applicazione a quanto disposto dal Codice Etico Comportamentale
- b) informare i soggetti terzi in merito al contenuto del Codice Etico Comportamentale, precisando che l'instaurarsi di rapporti con le Aziende comporta l'accettazione dell'obbligo di adeguare la propria condotta a quanto previsto dal Codice
- c) evidenziare alla Direzione Generale eventuali situazioni critiche o difficoltà nel dare attuazione a quanto previsto nel Codice
- d) informare la Direzione Generale di dimostrabili e documentate violazioni del Codice da parte di altri destinatari e/o di terzi di cui essi siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni

Condotte illecite - ipotesi di reato

Nel caso in cui il comportamento posto in essere in violazione del Codice Etico Comportamentale configuri ipotesi di reato si rinvia alle relative disposizioni del Codice Penale.

art. 314 c.p. - peculato

art. 316 bis c.p. - malversazione a danno dello stato

art. 316 ter c.p. – indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

art. 317 c.p. - concussione

art. 318 c.p. – corruzione per atto d'ufficio

art 319 c.p. – corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio

art. 322 c.p. – istigazione alla corruzione

art. 323 c.p. – abuso d'ufficio

art. 325 c.p. – utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio

art. 326 c.p. – rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio

art.331 c.p. – interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità

art. 356 c.p. – frode in pubbliche forniture (in relazione al concorso in)

art. 640 c.p. - truffa

art. 640 bis c.p. – truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche

art. 640 ter c.p. – frode informatica

Analisi delle aree a rischio

L'analisi dei rischi costituisce lo strumento di prevenzione essenziale per l'individuazione dei fattori che inducono alla commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento e/o alla violazione dei principi e valori individuati dal Codice Etico Comportamentale.

E' indispensabile che le Aziende, sulla base delle proprie specificità, individuino le aree maggiormente a rischio per ciascun Dipartimento/U.O, e quale entità rivestano.

A tal fine deve essere elaborata una mappatura che rappresenti la situazione aziendale (cosiddetta "Mappa dei Rischi").

Deve quindi seguire un'ulteriore analisi che permetta di individuare e valutare eventuali carenze organizzative in merito ai rischi analizzati (cosiddetto "Piano di miglioramento").

Analisi dei rischi individuati

Ad ogni rischio individuato bisogna assegnare un livello di importanza calcolato come rapporto fra probabilità che si verifichi ed entità del danno causato.

Alla probabilità deve essere assegnato un valore tra: Alta, Media e Bassa. Tale valore può essere calcolato tramite evidenze documentali, tramite interviste al personale che svolge le attività oggetto d'analisi, tramite osservazione diretta dello svolgimento delle attività oggetto d'analisi.

L'entità del danno deve essere calcolata in base al verificarsi o meno di uno o più dei seguenti effetti:

- danno all'immagine dell'Azienda;
- danno economico patrimoniale;
- danno all'operatore e/o all'utente. Pertanto, il danno sarà:
- Basso: se non si verifica nessuno dei suddetti effetti;
- Medio: se si verifica solo uno dei suddetti effetti;
- Alto: se si verificano due o più dei suddetti effetti.

IL CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Obiettivi.

Il Codice Etico Comportamentale è il documento ufficiale delle Aziende contenente la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti di tutti gli stakeholders (dipendenti, fornitori, utenti, ecc...).

Il Codice rappresenta l'applicazione della disciplina tracciata dall'ordinamento giuridico italiano in materia di buon andamento della Pubblica Amministrazione e di prevenzione della corruzione poiché le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento degli operatori indirizzando l'azione sanitaria ed amministrativa delle Aziende.

Il Codice Etico Comportamentale integra, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.L.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii., le previsioni del Codice Generale di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n.62/2013 ai cui contenuti si fa integrale rinvio, in quanto interamente applicabili e cogenti per tutto il personale delle Aziende.

Le disposizioni integrative del Codice Etico Comportamentale assumono eguale natura e valenza; sono altresì redatte in conformità a quanto previsto dalle apposite Linee guida adottate dall'ANAC. Il Codice detta norme di comportamento che si applicano a tutti i dipendenti delle Aziende di qualsiasi qualifica e di qualsiasi ruolo.

Gli obblighi di condotta previsti dal Codice Etico Comportamentale e dal Codice Generale si estendono a tutti i collaboratori, ai consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto od incarico e a qualsiasi titolo), agli operatori di volontariato attivi presso l'ARNAS e a titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione con gli organi politici si cui si avvalgono le Aziende.

Le disposizioni del Codice Etico Comportamentale e del Codice Generale si applicano, infine, a tutti i collaboratori di Imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore delle Aziende.

Principi generali.

Il Codice deve espressamente prevedere del principi ispiratori della condotta etica.

Tra questi:

- l'impegno al rispetto della normativa vigente
- l'intenzione delle Aziende a non iniziare e proseguire alcun rapporto con chi non si sia assunto questo impegno
- predisporre un adeguato e continuo programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche del Codice per i destinatari
- le ipotesi di conflitto di interessi che i dipendenti devono evitare nello svolgimento delle loro funzioni
- la trasparenza della condotta dei dipendenti nel fornire ai propri interlocutori (altri destinatari, terzi od utenti) informazioni rispondenti a verità ed atti di semplice lettura
- la riservatezza nell'utilizzo delle informazioni acquisite, trattate ed archiviate da parte deidipendenti
- l'impegno delle Aziende ad evitare che i destinatari pongano in essere comportamenti o atteggiamenti discriminatori nelle procedure preordinate alla stipulazione di contratti

l'impegno delle Aziende a mantenere trasparenza e certezza nell'individuazione dei ruoli dei dipendenti, in modo che non si produca in astratto un effetto di deresponsabilizzazione dei dipendenti e sia garantita l'individuazione del soggetto responsabile della decisione assunta con il provvedimento o, comunque con l'atto nel quale trova estrinsecazione l'attività caratteristica delle Aziende.

Rapporti con gli Utenti

Nella gestione dei rapporti con gli utenti, dove essere espressamente previsto che:

le Aziende verifichino periodicamente il corretto funzionamento dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico quale canale di comunicazione stabile con i cittadini, gli utenti e le imprese, volto a rappresentare gli interessi dell'utenza;

sia vietato ai dipendenti di promettere e svolgere pratiche di favore ad utilità degli utenti, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni sanitarie;

le Aziende si impegnino a rendere accessibili notizie, comunicati stampa, dati ed informazioni scientifiche, nonché fatti ed eventi aziendali, nella propria pagina web, nel notiziario aziendale nonché in eventuali pubblicazioni scientifiche, così da poter permettere l'agevole conoscibilità. Tale obbligo di informazione deve garantire comunque il rispetto del diritto alla riservatezza degli Utenti e dei Terzi

Rapporti con i Dipendenti

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti deve essere espressamente previsto che:

- nel definire la propria struttura organizzativa e funzionale, le Aziende prevedano l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali in materia al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi.
- i dipendenti adempiano ai propri doveri d'Ufficio conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con le Aziende ed uniformino il proprio operato alle disposizioni del Codice Etico Comportamentale
- l'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico Comportamentale costituisca parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai dipendenti.

Rapporti con i Terzi

Nella gestione dei rapporti con i soggetti terzi deve essere espressamente previsto che:

 la violazione del Codice Etico Comportamentale da parte del Terzo comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale in essere, nonché il pieno diritto delle Aziende di chiedere ed ottenere il risarcimento dei danni patiti per la lesione della loro immagine ed onorabilità

Diffusione

Il Codice Etico Comportamentale entra in vigore a decorrere dalla data della delibera della sua approvazione da parte della Direzione Generale.

Le Aziende, attraverso gli Uffici per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza:

- *provvedono a diffondere e ad illustrare a tutti i destinatari gli obiettivi, il contenuto e le modalità applicative del Codice attraverso pubblicazioni su intranet aziendale, messa a disposizione di copie cartacee e/o elettroniche, invio tramite e-mail, affissione di avvisi in luoghi accessibili a tutti
- *assicurano il controllo della diffusione dei contenuti del Codice mediante opportuna registrazione dell'avvenuta presa conoscenza da parte di ciascun destinatario
- *assicurano la divulgazione del Codice a tutti i nuovi dipendenti/collaboratori delle Aziende, attraverso la consegna di una copia unitamente al contratto di assunzione/collaborazione;

 *organizzano incontri formativi per i dipendenti volti a favorire la
- *organizzano incontri formativi per i dipendenti volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme del Codice.

Monitoraggio

Al fine di assicurare la piena e concreta attuazione del Codice Etico Comportamentale e dei principi in esso sanciti, nell'ambito degli Uffici per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, dotati di figure professionali qualificate nonché di idonee risorse tecniche e strumentali, è istituito il Comitato di Vigilanza Etica Aziendale. Il Comitato, che può avvalersi anche di esperti esterni del settore, svolge le seguenti funzioni:

*verifica la coerenza e l'adeguatezza del modello organizzativo e gestionale delle Aziende rispetto ai principi ed alle regole contenuti nel Codice, proponendo modifiche e/o aggiornamenti quando ne rilevino la necessità

*cura il necessario aggiornamento del Codice, nel caso in cui le analisi effettuate rendano necessari correzioni ed adeguamenti, anche attraverso segnalazioni eventualmente pervenute dalla Direzione Generale delle Aziende circa possibili anomalie nell'applicazione e/o nell'interpretazione del Codice

DISPOSIZIONI FINALI

Tutta l'attività delle Aziende deve essere improntata al rigoroso rispetto dei principi etici introdotti dalle Linee guida, in coerenza con le disposizioni di ciascuna Azienda di natura programmatica, organizzativa e funzionale.

Le Aziende perseguono costantemente obiettivi di razionalizzazione e coordinamento normativo interno secondo i principi dettati nelle Linee guida.

Il Codice Etico Comportamentale assolve in sede attuativa ad una funzione integratrice di tutte le disposizioni contenute nelle presenti Linee guida.