

Codice Etico





Codice Etico

Il Codice Etico della FIASO, adottato nel 2008,
è stato aggiornato nel giugno 2015
anche tenendo conto della nuova normativa
sulla prevenzione della corruzione, sulla trasparenza
della Pubblica Amministrazione e del nuovo Codice
di Comportamento dei pubblici dipendenti (rispettivamente
L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013, DPR 62/2013).

Codice Etico FIASO

**CODICE ETICO AGGIORNATO
(APPROVATO IN ASSEMBLEA IL 10/06/2015, COME
PREVISTO DALL'ART. 18 DELLO STATUTO FIASO)**

PARTE I
Principi generali

Art. 1

Finalità

1. Il presente Codice Etico è una dichiarazione pubblica della FIASO in cui sono individuati i suoi principi generali e le sue regole comportamentali e a cui viene riconosciuto valore etico positivo.
2. Il Codice Etico della FIASO si richiama ai principi universalistici e ai valori che caratterizzano il Servizio Sanitario Nazionale.
3. FIASO reputa fondamentale salvaguardare il sistema aziendale su cui si fonda il Servizio Sanitario Nazionale.

Art. 2

Natura e destinatari del Codice Etico

1. Il Codice Etico è strumento di definizione e sviluppo di comportamenti positivi dei rappresentanti legali delle Aziende, basati sulla responsabilità e sulla consapevolezza individuale.
2. Le norme di questo Codice rappresentano i principi valoriali ai quali è ispirata l'azione dell'Azienda, quella delle direzioni generali (direttori generali, direttori sanitari, direttori amministrativi, direttori socio-sanitari), di coloro che operano all'interno dell'Azienda e di coloro che hanno rapporti con questa.

3. I principi di questo Codice ispirano e sono coerenti con i Codici di Comportamento delle Aziende aderenti a FIASO.

Art. 3

Principi

1. Le direzioni generali, quanti sono chiamati a funzioni di direzione, tutti i dipendenti e tutti i collaboratori dell'Azienda osservano la Costituzione e le leggi e conformano la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa; svolgono i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui sono titolari.

2. I soggetti di cui al comma 1) rispettano altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza, diligenza, lealtà, disciplina, onore e buon andamento della Pubblica Amministrazione e agiscono con indipendenza e imparzialità, evitando conflitti di interessi anche potenziali e non abusando della propria posizione o dei poteri di cui sono titolari.

3. Ispirano inoltre l'azione personale e dell'intera organizzazione ai principi di: spirito di servizio, appropriatezza, sostenibilità, partecipazione, rispetto, fiducia, autonomia, miglioramento, sviluppo delle capacità e valorizzazione del personale, sicurezza negli ambienti di lavoro, pari opportunità ed equità dei servizi.

PARTE II

Autonomia e responsabilità delle Aziende e degli operatori

Art. 4

Responsabilità sociale

1. Le Aziende e gli operatori sono tenuti a:
 - mantenere e garantire l'autonomia gestionale dell'Azienda;
 - rendere conto alle comunità locali del proprio operato, dei risultati raggiunti e dell'impiego delle risorse utilizzate;
 - costruire un rapporto di fiducia con i cittadini, singoli e associati, contribuendo alla buona reputazione dell'Azienda e del Servizio Sanitario Nazionale;
 - tenere comportamenti coerenti con la propria funzione sociale, con la tutela dell'ambiente; essere responsabili verso le comunità locali e le generazioni future;
 - incoraggiare il dialogo interculturale e proteggere le diversità culturali;
 - assicurare solidarietà nei confronti delle persone più vulnerabili o più esposte a rischio di esclusione sociale;
 - rimuovere ogni forma di emarginazione professionale e sociale;
 - assicurare, nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa e nei rapporti di lavoro, la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari della stessa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori;

- dimostrare la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre Pubbliche Amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.
2. Le direzioni generali e quanti sono chiamati a funzioni di direzione esercitano in maniera eticamente corretta l'autorità, conferita loro dall'ordinamento, verso i dipendenti, i cittadini e altri interlocutori obbedendo ai principi e alle norme di questo Codice. Operano con imparzialità assumendo le decisioni nella massima trasparenza, respingendo qualsiasi pressione indebita e tutelando l'Azienda nelle sedi competenti.
 3. L'organizzazione aziendale deve essere improntata a principi di professionalità e di autonomia.
 4. Le direzioni generali si impegnano a una azione che favorisca il "render conto", secondo i principi di trasparenza e responsabilizzazione dell'*accountability*, del proprio operato nei confronti dei portatori di interesse, a partire dai cittadini, attraverso l'uso di appositi strumenti come i bilanci sociali.
 5. Le direzioni generali incoraggiano l'adozione di ogni misura che favorisca la corretta diffusione presso i mezzi di comunicazione di informazioni sul funzionamento dei servizi aziendali, rispondendo in maniera diligente, sincera e completa a qualsiasi ragionevole richiesta di informazioni.
 6. In presenza di indagini relative all'attività dell'Azienda, le direzioni generali assicurano la collaborazione con l'autorità giudiziaria, fornendo tutta la documentazione e le informazioni utili all'attività degli inquirenti e assicurando analoga collaborazione da parte degli uffici.
 7. Coloro che occupano posizioni di responsabilità nelle Aziende sanitarie sono tenuti a essere d'esempio per i propri dipendenti e colla-

boratori e a indirizzarli all'osservanza dei principi del Codice al fine di garantire il massimo impegno nel rispetto delle norme.

Art. 5

Conflitto di interessi e politiche per l'integrità

1. Le direzioni generali e quanti sono chiamati a funzioni di direzione, così come tutti i dipendenti e i collaboratori dell'Azienda, rendono note situazioni di conflitto di interessi anche potenziale e si astengono dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto di interessi anche potenziale.
2. Sono situazioni di conflitto di interessi quelle previste dal vigente Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti e l'appartenenza a categorie, associazioni o gruppi, in virtù della quale il soggetto possa acquisire un vantaggio personale da decisioni cui egli partecipa, anche nei casi in cui tale appartenenza non generi le incompatibilità previste dalla legge o da altre norme.
3. Le direzioni generali e quanti sono chiamati a compiti di direzione, così come i dipendenti e i collaboratori dell'Amministrazione, non chiedono né accettano, per sé o per altri, regali o altre utilità, così come previsto dalle normative vigenti, a eccezione di regali di modico valore, come disciplinato dai codici decentrati di ogni singola Amministrazione.
4. Le direzioni generali, così come tutti i dipendenti e collaboratori dell'Azienda, rendono pubbliche l'appartenenza ad associazioni e organizzazioni che operano in ambiti di competenza delle Aziende sanitarie, anche di carattere riservato, a eccezione dei partiti politici e delle OO.SS. Non devono esercitare pressioni né indurre dipendenti pubblici o soggetti privati che hanno rapporti con l'Amministrazione ad

aderire a organizzazioni o associazioni promettendo vantaggi o prospettando svantaggi.

5. Le direzioni generali devono astenersi dal subire o esercitare pratiche clientelari finalizzate a tutelare l'interesse particolare di individui o di gruppi a detrimento dell'interesse generale.

6. Le direzioni generali si impegnano a mettere in campo tutte le azioni possibili per la prevenzione della corruzione, che non siano la mera applicazione burocratica di quanto previsto dalla normativa, ma mirate al miglioramento dell'organizzazione stessa.

7. Le direzioni generali promuovono ogni forma di sviluppo delle attività di controllo interno e di controllo verso l'esterno al fine di rendere tali attività più efficaci ed efficienti.

8. Le direzioni generali promuovono la piena applicazione dell'istituto della segnalazione degli illeciti da parte del dipendente come forma di contrasto alla corruzione al fine di favorire ogni forma di emersione dell'illecito all'interno dell'Azienda.

PARTE III

Rapporti con altri enti e con i cittadini

Art. 6

Comunicazione e linguaggio

Le Aziende:

- comunicano in modo semplice e comprensibile, per evitare che un linguaggio specialistico e burocratico impedisca ai cittadini il pieno esercizio dei propri diritti;
- si comportano con cortesia e disponibilità all'ascolto, perché lo spirito di accoglienza è necessario alla comprensione delle domande e dei bisogni di chi si rivolge all'Azienda;
- prestano la medesima attenzione alle domande di ogni interlocutore, secondo il principio della parità di trattamento, evitando qualsiasi discriminazione;
- rispondono nella maniera più accurata ed esauriente possibile a ogni richiesta di informazioni;
- promuovono strumenti di ascolto, di misurazione del grado di soddisfazione dei cittadini e dei consumatori dei propri servizi, di comunicazione e dialogo.

Art. 7

Trasparenza

Le Aziende si adoperano per garantire ai cittadini un'amministrazione aperta, accessibile e trasparente. In particolare garantiscono:

- la totale applicazione della normativa nazionale sulla trasparenza e dell'accesso civico;
- una informazione tempestiva, completa e accurata ai cittadini che ne facciano richiesta in quanto interessati a procedure amministrative;

- la scelta delle procedure più opportune ed efficaci affinché gli interessati possano partecipare a ogni fase del processo di costruzione delle decisioni che li riguardano direttamente, assicurando loro l'opportunità di esporre il proprio punto di vista.

Art. 8

Riservatezza

1. Le Aziende assicurano il rispetto delle norme relative alla protezione della vita privata e dei dati di carattere personale, avendo particolare cura per ogni aspetto che attiene alla dignità della persona.
2. In particolare, fuori dai casi previsti dalla normativa, i destinatari del Codice sono tenuti a:
 - evitare di fornire informazioni in merito ad attività istruttorie, ispettive o di indagine in corso;
 - non divulgare i contenuti dei provvedimenti relativi ai procedimenti in corso, prima che siano stati ufficialmente deliberati dagli organi competenti.
3. I dirigenti che acquisiscono le comunicazioni circa l'adesione ad associazioni e organizzazioni da parte di propri collaboratori garantiscono la massima riservatezza nel trattamento dei dati.

PARTE IV

Organizzazione

Art. 9

Utilizzo dei beni dell'Azienda

I destinatari del Codice utilizzano i beni che l'Azienda mette a disposizione per lo svolgimento dell'attività lavorativa:

- in modo strettamente pertinente alla propria attività e impegnandosi a un utilizzo appropriato, efficiente, corretto e razionale;
- tenendo sempre presente l'interesse collettivo all'uso ottimale delle risorse pubbliche, delle fonti di energia e delle risorse naturali, anche in un'ottica di tutela dell'ambiente e delle generazioni future, apportando il proprio contributo alla diffusione e alla sensibilizzazione in tema di sviluppo sostenibile e gestendo, in modo ecocompatibile, le proprie attività.

Art. 10

Informazione, formazione e partecipazione

1. Le Aziende promuovono, attraverso riunioni o con altre modalità, la partecipazione dei dipendenti alle decisioni relative allo svolgimento del lavoro e alla realizzazione degli obiettivi fissati, in modo da agevolare le osservazioni critiche tese a migliorare la funzionalità e la qualità del lavoro.
2. Chiunque opera in nome e per conto dell'Azienda si impegna ad aggiornare e sviluppare la propria competenza e conoscenza in relazione alle politiche e alle iniziative dell'Azienda stessa.
3. Le Aziende, attraverso programmi di aggiornamento e formazione, incrementano la professionalità specifica e tendono a conservare e accrescere il valore delle competenze acquisite dal dipendente.

4. Le Aziende si impegnano a favorire programmi formativi e di crescita culturale sui temi dell'etica e dei valori, rivolti ai propri dipendenti, a tutti i collaboratori, inclusi i medici convenzionati, agli studenti in formazione (sia nei corsi universitari che non universitari) e anche al personale neoassunto.

Art. 11

Risorse umane nelle Aziende

1. Quanti sono chiamati a funzioni di direzione evitano di utilizzare impropriamente la propria posizione e di cagionare situazioni di altrui svantaggio personale, familiare o sociale.
2. Il dirigente, in particolare, svolge le proprie funzioni impegnandosi a:
 - trattare i propri collaboratori in modo imparziale, equo e obiettivo;
 - garantire agli stessi pari opportunità di crescita professionale, assicurando formazione e aggiornamento professionale adeguati a ciascuno e promuovendo lo sviluppo delle loro capacità;
 - favorire un clima lavorativo disteso e collaborativo, sviluppando la cortesia e la disponibilità all'ascolto;
 - informare i collaboratori, convocando periodicamente riunioni di struttura, sull'attività svolta e sulle finalità della stessa;
 - dare valore e sollecitare proposte e osservazioni anche critiche da parte dei lavoratori;
 - coinvolgere i collaboratori nella pianificazione dell'attività lavorativa, soprattutto quando essa sia rivolta alla semplificazione e al miglioramento delle procedure;
 - garantire sistemi di valutazione oggettivi e rivolti alla crescita professionale dei collaboratori.

3. Nella profonda convinzione che l'andamento dell'Azienda dipenda e sia fortemente condizionato dalle risorse che in essa operano, le Aziende selezionano il personale da assumere sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, nel rispetto delle norme vigenti e delle pari opportunità.

4. Al fine di favorire la crescita professionale dei propri dipendenti e rispondere anche alla normativa sulla prevenzione della corruzione, l'Azienda mette in campo, per figure gestionali o con funzioni di controllo, politiche di rotazione del personale di medio-lungo periodo, tutelando le professionalità e il buon andamento dell'Azienda.

Art. 12

Benessere organizzativo

1. Tutti hanno diritto a essere trattati con dignità e a essere tutelati nella propria libertà personale.
2. Tutti si impegnano – secondo il proprio grado di responsabilità – ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro, sereno e confortevole, e in particolare:
 - a garantire un'organizzazione del lavoro che contribuisca anche a migliorare la qualità della vita dei lavoratori;
 - a favorire relazioni interpersonali ispirate a correttezza e rispetto reciproci;
 - a cercare l'integrazione con gli altri, scambiando le informazioni utili all'attività lavorativa con rapporti leali e collaborativi;
 - ad astenersi da condotte moleste, specie di natura sessuale e comunque discriminatorie o offensive dell'altrui dignità.
3. Le Aziende promuovono politiche attive e concrete mirate allo sviluppo del benessere organizzativo e dei lavoratori e alla tutela dalle discriminazioni.

4. Le Aziende promuovono la cultura della sicurezza, dif fondendo a tutti gli operatori gli specifici sistemi aziendali per la gestione dei rischi, con particolare riferimento ai seguenti ambiti/rischi:

- sicurezza dei pazienti/rischio clinico;
- salute e sicurezza dei lavoratori/rischio lavorativo;
- privacy e sicurezza dei dati/rischio informativo;
- correttezza amministrativa e contabile/rischio amministrativo e contabile;
- integrità e trasparenza/rischio corruttivo e da conflitti di interessi.

PARTE V

Attuazione del Codice e disposizioni finali

Art. 13

Impegno per la diffusione, l'informazione e la formazione

1. La FIASO si impegna a consegnare a tutte le Aziende il Codice al fine di renderle edotte circa l'etica che deve caratterizzare i rapporti tra le Aziende, gli operatori e i cittadini.
2. Allo scopo di darne la massima diffusione, il Codice è pubblicato sul sito internet della FIASO.
3. Le Aziende si impegnano a divulgare il presente Codice tra tutti gli operatori.
4. Nello svolgimento di attività di formazione rivolta a tutto il personale, dirigenza compresa, le Aziende richiamano la sensibilità degli operatori circa i contenuti e le finalità del Codice.
5. Nei corsi di formazione per l'inserimento dei nuovi assunti è previsto un modulo appositamente dedicato.
6. Le Aziende associate alla FIASO devono impegnarsi a rispettare le norme contenute nel Codice e a integrarle nel proprio Codice di Comportamento.

Art. 14

Collegio dei Probiviri

1. In applicazione dell'art. 18 dello Statuto della FIASO, il Collegio dei Probiviri vigila sulle Aziende affinché, nello svolgimento della loro attività, esse si ispirino ai principi del presente Codice.
2. La FIASO promuove attraverso il Collegio dei Probiviri un'attività di ascolto, con la tutela dell'assoluta riservatezza, su eventuali gravi criticità in merito al funzionamento delle Aziende sanitarie associate.

Art. 15
Sanzioni

1. Le sanzioni applicabili, nel caso di comprovate violazioni del Codice, sono le seguenti:
 - richiamo;
 - sospensione;
 - esclusione.
2. Ai sensi dell'art. 19, comma 5 dello Statuto della FIASO, il Collegio dei Probiviri può comminare le sanzioni di cui ai primi due punti del precedente comma 1.
3. Il Collegio dei Probiviri, ai sensi dell'art. 19 comma 6 dello Statuto della FIASO, ha il potere di proporre al Comitato di Presidenza la sanzione dell'esclusione dalla FIASO dell'Azienda inadempiente.

www.fiaso.it



Corso Vittorio Emanuele II, 24

00186 Roma

Tel. 06.69924145

Fax 06.6780907

info@fiaso.it