



01 Codice Etico di Comportamento rev. 03 del 4/11/2019



## CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

Controllo del documento

Revisione	Data Revisione	Causale	Approvazione
03	04/11/2019	Aggiornamento	Direttore Generale Dr. Michele Bellomo



## INDICE

1. PREMESSA .....	3
2. PRINCIPI GENERALI .....	4
3. PRINCIPI NEI RAPPORTI CON I TERZI .....	7
4. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA .....	14
5. PRINCIPI NELLE ATTIVITA' CONTABILI E DI TRATTAMENTO DEI DATI .....	16
6. POLITICHE DEL PERSONALE .....	18
7. VERIFICHE .....	20
8. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL DISPOSTO DEL CODICE ETICO .....	21



## 1. PREMESSA

La **Provincia Romana dell'Ordine dei Chierici Regolari Ministri degli Infermi** (d'ora in avanti denominata **Provincia**) è un **Ente** religioso che eroga e gestisce, in forma integrata con il SSR, le attività socio-sanitarie di riabilitazione - codice 56, codice 60, ex art. 26, RSA, lungodegenza medica post acuzie, R1 (ex L.A.I.), attività ambulatoriali e servizi di diagnostica per immagini coerentemente con le norme nazionali e regionali e gli indirizzi della Regione Lazio.

Il Codice Etico della **PROVINCIA** trova applicazione per l'Ente nella sua interezza, sia per quanto concerne l'Amministrazione Centrale sia per quanto concerne le singole strutture che erogano prestazioni socio-assistenziali e le Comunità Religiose gestite dalla Provincia che svolgono attività commerciale.

Secondo i principi dettati dal fondatore San Camillo De Lellis, *la mission dell'Ente è quella di testimoniare ed incarnare nel mondo della salute e della malattia l'azione salvifica, misericordiosa, terapeutica e salutare di Cristo, coniugando i valori dell'amore e dei servizi ai malati e bisognosi con i valori dell'efficienza e dell'efficacia.*

La **PROVINCIA** dispone altresì di strutture nelle quali svolge attività di organizzazione di convegni, eventi formativi e divulgativi, istruzione specialistica di Teologia Pastorale Sanitaria, corsi di studio, esercizi spirituali, incontri di preghiera e ritiri spirituali. Per queste attività dispone di strutture organizzate in Comunità dislocate nell'ambito del territorio della Provincia.

Ai fini dell'applicazione del Codice Etico si richiamano i reati previsti dal Codice Penale che, posti a tutela dei beni giuridici costituzionalmente garantiti e desumibili dal D.Lgs. n. 231/2001, si possono configurare nell'operatività dei destinatari dello stesso.

Pur nel rispetto delle peculiarità delle singole strutture socio-sanitarie l'azione che viene condotta in tali Centri a favore del malato è improntata alla medesima etica ed alla medesima filosofia, sancita dal diritto proprio dell'Ente e dal Diritto Universale della Chiesa.

Nessuno dei detti Centri ha autonomia giuridica e pertanto, decidendo di adottare il Codice Etico e tutto quanto attiene l'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001, l'Organo di Governo dell'Ente ha operato la scelta obbligata di assumere determinazioni a valenza generale, impegnandosi ad intervenire diversamente solo allorquando ciò dovesse essere richiesto dalle autorità regionali o locali.

Tant'è che il presente documento è stato elaborato sulla base delle direttive della Regione Lazio (Decreto del Commissario ad Acta 9 maggio 2013, n. U00183) indicate nell'allegato B) al citato Decreto.

Il presente Codice Etico si applica dunque, senza distinzioni, presso:

- Sede Legale della Provincia Romana - Largo Ottorino Respighi, Roma
- RSA accreditata Villa Sacra Famiglia, Roma - Gestito da IHG S.p.A., con contratto d'affitto di ramo d'azienda
- Complesso Socio Sanitario e Riabilitativo Villa Immacolata (San Martino al Cimino)
- Presidio Ambulatoriale decentrato del Centro riabilitativo Villa Immacolata (Capranica)
- Centro di Riabilitazione Villaggio Eugenio Litta (Grottaferrata)



- RSA San Camillo di Sora (FR) – Gestito da Iniziativa Sanitaria s.r.l., con contratto d'affitto di ramo d'azienda
- Istituto N. D'Onofrio – Bucchianico (CH)

La **PROVINCIA** è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle prestazioni sanitarie a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei membri della Provincia e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori.

Si impegna ad assicurare le migliori prestazioni di diagnosi e cura, in termini di appropriatezza, tempestività, efficacia, sistematicità e continuità richieste dallo stato del malato, al quale garantisce la più esaustiva informazione sulle modalità di cura adottate.

I principi ispiratori del Codice Etico sono contenuti nel presente documento.

La **PROVINCIA** auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione del Codice e ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto delle strutture gestite dalla **PROVINCIA** o che venga in contatto con la stessa. E' prevista l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali per le eventuali violazioni del Codice.

Il Codice Etico è sottoposto al ciclo di miglioramento continuo in funzione:

- di variazioni significative nella struttura organizzativa e infrastrutturale dei siti delle strutture;
- di variazioni significative nel quadro normativo di riferimento;
- di variazioni del profilo di rischio cui le strutture dell'ente sono soggette;
- del verificarsi di incidenti e non conformità a seguito di violazioni attuali e potenziali del codice etico stesso.

La revisione del Codice Etico è deliberata dal Direttore Generale, su apposita delibera del Consiglio Provinciale.

## 2. PRINCIPI GENERALI

### 2.1. PRINCIPI ETICI GENERALI

Nell'erogazione delle prestazioni sanitarie la **PROVINCIA** si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti nelle attività.

Secondo i principi dettati dal fondatore San Camillo De Lellis, la mission dell'Ente è quella di testimoniare ed incarnare nel mondo della salute e della malattia l'azione salvifica, misericordiosa, terapeutica e salutare di Cristo, coniugando i valori dell'amore e dei servizi ai malati e bisognosi con i valori dell'efficienza e dell'efficacia.

La **PROVINCIA** conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale. Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative regionali posto in essere dagli organi di governo, dalla direzione ed – in generale - da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un



interesse o di un vantaggio dell'Ente, può considerarsi tollerato e giustificato e comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori.

Tutti gli operatori devono assumere come valore centrale e prioritario di tutta la propria attività il rispetto della persona umana. Questo con particolare riferimento ai diritti inalienabili ad essa riconosciuti, quali ad esempio, la libertà, la dignità, lo sviluppo della propria personalità, il rispetto delle convinzioni religiose.

La **PROVINCIA** considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti e dei collaboratori dell'Ente secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza anche al fine di fornire agli utenti, prestazioni di elevato livello qualitativo. La **PROVINCIA** considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna e considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, tra i quali quello alla salute, valori da tutelare.

La **PROVINCIA** considera la propria immagine e la propria reputazione valori che, in quanto patrimonio comune, devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente codice.

Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con la **PROVINCIA** hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della struttura può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

## 2.2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione ai dipendenti della **PROVINCIA** ed a tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi istaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini ("Destinatari").

I principi del Codice Etico devono ispirare il Legale Rappresentante e, in ogni caso gli organi di direzione, in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione; del pari i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti e i collaboratori.

Ogni Responsabile dell'Ente:

- rappresenta con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- promuove l'osservanza delle norme del Codice da parte dei "Destinatari";
- opera affinché i "Destinatari" comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- adotta misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- si adopera per impedire, nei limiti delle proprie competenze e attribuzioni, possibili comportamenti non conformi alla normativa vigente, al presente Codice o alle norme interne.

Per tutti i destinatari sono previsti programmi continui di sensibilizzazione e diffusione del codice etico a tutti i livelli di comunicazione aziendale.



### 2.3. OBBLIGHI DEI DESTINATARI

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai “Destinatari” del presente Codice nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto.

I “Destinatari” si impegnano a collaborare attivamente alle attività di verifica – interne ed esterne – secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun “Destinatario” deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine dell'Ente e della Regione per la quale opera.

I dipendenti delle strutture gestite dalla **PROVINCIA** oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle delle strutture gestite dalla Provincia, rispettare le regole decise ed emanate dalla Direzione ed attenersi ai precetti del Codice.

I “Destinatari” devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli delle strutture gestite dalla **PROVINCIA** o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della stessa.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore o alla funzione a ciò deputata.

I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con la **PROVINCIA** sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ed ai principi del Codice Etico, non assumendo iniziative in contrasto con il Codice medesimo. In particolare i destinatari del Codice Etico sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e dei principi ivi contenuti anche nel caso in cui gli stessi siano espressi quali criteri di comportamento organizzativo, e non quali precetti rivolti direttamente ai destinatari medesimi.

Per tutelare l'immagine e la reputazione della **PROVINCIA**, è indispensabile che i rapporti nei confronti di soggetti esterni alle strutture gestite dall'Ente siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza;
- al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di reati contro la Pubblica Amministrazione;
- all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno che esterno.

### 2.4. IL RAPPORTO DI ACCREDITAMENTO CON IL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

La **PROVINCIA**, quale ente gestore, è consapevole dell'importanza e del significato sociale, per la collettività, del servizio erogato. L'erogatore svolge il servizio affidato in regime di accreditamento con il Servizio Sanitario Regionale e deve operare nel rispetto delle previsioni contenute nei Contratti stipulati con le Aziende Sanitarie Locali e con la Regione Lazio al precipuo fine di consentire agli utenti del servizio il pieno e continuativo esercizio del proprio diritto alla libera e sicura scelta delle prestazioni sanitarie. Nell'ambito dello svolgimento della propria attività ed in considerazione della rilevanza pubblica del servizio erogato, le strutture gestite dalla **PROVINCIA** ripongono la massima cura nella valorizzazione dell'immagine della tutela alla salute.



## 2.5. VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

## 3. PRINCIPI NEI RAPPORTI CON I TERZI

### 3.1. PRINCIPI GENERALI

Nei rapporti con i terzi l'Erogatore si ispira a principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. I dipendenti della **PROVINCIA** ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Ente e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Sono esplicitamente proibite tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri. La **PROVINCIA** si impegna ad individuare e definire specifiche modalità di gestione trasparente, documentate e tracciabili delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita idonee ad impedire la commissione di reati.

### 3.2. RAPPORTI CON GLI UTENTI DELLE STRUTTURE SOCIO-SANITARIE

La struttura e tutti i suoi collaboratori, devono perseguire la massima soddisfazione degli utenti, assicurando agli stessi informazioni veritiere ed esaurienti sui protocolli clinici di cura adottati e sui servizi forniti, in modo da consentire agli stessi l'assunzione di decisioni consapevoli (cd. "consenso informato alle cure"). Il consenso del paziente a compiere un determinato trattamento medico rappresenta *condicio sine qua non* per la corretta instaurazione del rapporto d'opera professionale, in attuazione di principi costituzionalmente garantiti e, in ogni caso, attuazione di un principio etico che si colloca nel rapporto tra medico e paziente.

L'utente, all'esito della completa e complessiva valutazione della diagnosi, del trattamento sanitario proposto dal medico, dello scopo del trattamento, delle possibili alternative e dei rischi eventualmente associati al trattamento, è in grado di poter decidere liberamente se sottoporsi al trattamento medico, esprimendo il consenso.

Al fine di consentire un consenso informato la **PROVINCIA** si impegna a:

- garantire al paziente (o a suo familiare/tutore/amministratore di sostegno) la più idonea informazione sulla diagnosi, sulla prognosi, sulle prospettive e le eventuali alternative diagnostico-terapeutiche e sulle prevedibili conseguenze delle scelte operate;
- non utilizzare strumenti di persuasione, di natura scientifica o d'altro tipo, ingannevoli o non veritieri;
- assicurare adeguata ed esaustiva informazione anche ad utenti stranieri, ove necessario mediante l'utilizzo di interpreti con adeguate competenze linguistiche;
- vietare l'adozione da parte di tutti i collaboratori, di comportamenti favorevoli a disparità di trattamento o posizioni privilegiate nell'erogazione delle prestazioni sanitarie.

Al fine di stabilire un miglior rapporto con gli utenti, la **PROVINCIA** si impegna altresì a verificare periodicamente il corretto funzionamento dell'Ufficio deputato alle Relazioni con il Pubblico.



### 3.3. RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I MEDICI

La **PROVINCIA** provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico tra i medici ed i dipendenti. La **PROVINCIA** procede all'individuazione ed alla selezione dei medici e dei dipendenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.

La **PROVINCIA** richiede che i propri medici e tutti i dipendenti delle strutture da essa gestite conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.

I medici ed i dipendenti hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate;
- qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico;
- qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare per la verifica delle possibili violazioni con le strutture a ciò deputate.

Il dipendente non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o alle funzioni a ciò eventualmente deputate. I dipendenti sono, quindi, tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione del Codice Etico di cui vengano a conoscenza.

A tal fine, L'OdV è dotato di una proprie casella di posta elettronica su cui far pervenire le eventuali segnalazioni:

[odv231@provinciaromanacamilliani.it](mailto:odv231@provinciaromanacamilliani.it)

[presidente.odv.camilliani@gmail.com](mailto:presidente.odv.camilliani@gmail.com)

Inoltre le segnalazioni possono essere altresì inviate all'attenzione dell'OdV al seguente indirizzo Largo Ottorino Respighi, n.6, 00135 Roma.

Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in mala fede al fine di arrecare nocumento a colleghi e/o collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente.

La **PROVINCIA** pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente. I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno delle strutture gestite dalla **PROVINCIA**.

Il personale medico e tutti i dipendenti devono utilizzare correttamente i beni messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio dell'Ente. La **PROVINCIA** riconosce e rispetta il diritto dei medici e dei dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse dell'Ente stesso, purché si tratti di attività consentite dalla legge e/o CCNL applicabile, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti. In ogni caso, i dipendenti devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Ente o che possano interferire con la loro



capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della **PROVINCIA** e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore o alla funzione a ciò deputata. In particolare tutto il personale medico e tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni/funzioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. Sono tenuti a curare le proprie competenze e coltivare la propria professionalità, maturando esperienza e collaborazione, stimolando la crescita professionale dei propri collaboratori; a contribuire, mediante il costante impegno professionale ed il corretto comportamento personale, al raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di eccellenza propri della **PROVINCIA** nell'erogazione dei servizi sanitari, didattici e scientifici; ad aggiornarsi autonomamente sulla normativa vigente; ad osservare scrupolosamente i precetti previsti dai Codici Deontologici nella misura applicabile al loro operato.

In particolare ai dipendenti, collaboratori e medici è vietato:

- utilizzare strumenti di persuasione scientifica o di altro genere i cui contenuti siano ingannevoli o comunque non veritieri;
- erogare prestazioni non necessarie o dichiarare prestazioni non effettivamente erogate;
- duplicare la fatturazione della medesima prestazione o non emettere note di credito qualora siano state fatturate, anche per errore, prestazioni inesistenti o non finanziabili;
- tenere comportamenti che tendano ad alterare la corretta gestione delle liste d'attesa;
- alterare o manomettere i contenuti della documentazione sanitaria e socio-sanitaria in ogni sua parte;
- usufruire, per proprie finalità, dei progetti, dei sistemi, dei procedimenti, delle metodologie, dei rapporti o di altra invenzione o attività sviluppata dalla struttura e di cui quest'ultima è titolare dei diritti di proprietà individuale.

### 3.4. RAPPORTI CON I COLLABORATORI E CON I CONSULENTI

La **PROVINCIA** procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio. Quanto stabilito al punto precedente per i dipendenti vale anche per i collaboratori e consulenti esterni, nei limiti dei rapporti intrattenuti con la struttura. Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

In assenza dell'impegno espresso a rispettare le norme del Modello Organizzativo e del Codice Etico, la **PROVINCIA** non concluderà, non proseguirà o interromperà i rapporti con il soggetto terzo. È previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Modello Organizzativo e al Codice Etico, nonché a prevedere, in caso di violazione, la diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo e al Codice Etico ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.

I dipendenti e i collaboratori preposti ai procedimenti di stipula di contratti di qualsiasi natura o al conferimento di incarichi professionali devono improntare le attività alla ricerca del massimo vantaggio per la **PROVINCIA**, 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.



### 3.5. RAPPORTI CON I FORNITORI

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i fornitori, le strutture della **PROVINCIA** si attengono scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, ai contratti in essere ed alle procedure interne espressamente previste.

I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, nel pieno rispetto delle procedure interne espressamente previste, evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi, segnalando all'Ufficio preposto l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai "Destinatari" delle norme del presente Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali, ma liberi da obblighi personali;
- non accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte dell'ottenimento di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per la Provincia;
- segnalare immediatamente qualsiasi tentativo o caso di immotivata alterazione dei normali rapporti commerciali al Referente per il Codice Etico di Comportamento o all'Organismo di Vigilanza

I fornitori sono tenuti all'integrale rispetto del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo e del codice etico, pertanto è previsto l'inserimento negli accordi negoziali di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Modello Organizzativo e al Codice Etico, nonché a prevedere, in caso di violazione, la diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo e al Codice Etico ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale

Gesti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono ammessi solo nel caso in cui siano di modico valore e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o l'indipendenza di giudizio di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi in modo improprio. In ogni caso, tale tipologia di spesa deve essere sempre autorizzata dal proprio Responsabile e documentata in modo adeguato. Parimenti, è fatto divieto agli organi apicali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni ed in particolar modo in caso di esercizio di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, di ricevere e/o richiedere omaggi o trattamenti di favore non attribuibili a normali relazioni di cortesia. In tale ultima ipotesi è fatto obbligo di segnalare formalmente la situazione al proprio Responsabile.

Per particolari tipologie di beni/servizi, oltre ai normali criteri di selezione, occorre considerare anche l'esistenza concreta di adeguati sistemi di qualità aziendali.

### 3.6. RAPPORTI CON ALTRI EROGATORI

La struttura rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.



### 3.7. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In via preliminare, ai fini del Codice Etico di Comportamento, per “Pubblica Amministrazione” si intende ogni interlocutore, autorità, organo o soggetto al quale sia affidata la cura di interessi pubblici, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) le istituzioni pubbliche, centrali o periferiche (Ministeri, Aziende Sanitarie Locali, Regioni, Province, Comuni, organi di polizia, Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza, INPS, INAIL), comunitarie ed internazionali, intese come strutture organizzative aventi il compito di perseguire, con strumenti giuridici, gli interessi della collettività, ivi incluse le autorità di vigilanza e le autorità indipendenti ;
- b) i pubblici ufficiali che, a prescindere da un rapporto di dipendenza dallo Stato o da un altro ente pubblico, esercitano una funzione pubblica legislativa, amministrativa o giudiziaria;
- c) gli incaricati di pubblici servizi o di pubbliche funzioni che svolgono attività di interesse pubblico, ivi inclusi i partner privati concessionari di un pubblico servizio.

Ad ulteriore esemplificazione, si precisa che per “Pubblica Amministrazione” si intende anche ogni ente privato che svolge una funzione pubblicistica a presidio della tutela di interessi generali, ogni ente governativo (italiano ed estero), ogni agenzia amministrativa indipendente (italiana ed estera), ogni organismo dell’Unione Europea, nonché i rappresentanti, dirigenti, funzionari e dipendenti di tali enti e tutti i soggetti riconducibili alle nozioni di “pubblico ufficiale” o “incaricato di pubblico servizio”.

I rapporti con qualsiasi interlocutore pubblico, sia italiano che straniero, devono essere condotti in conformità alle leggi, regolamenti e nel rispetto dei principi di etica, correttezza, trasparenza, professionalità e verificabilità e di quanto previsto nel Codice Etico di Comportamento.

La **PROVINCIA** condanna ogni fenomeno di corruzione, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, o conflitto di interessi. Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o tramite terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibite.

In particolare, sono espressamente vietati:

- (a) la ricerca e l’instaurazione di relazioni personali di favore, l’impropria influenza e l’indebita ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, le decisioni delle Amministrazioni Pubbliche e/o lo svolgimento di un corretto rapporto;
- (b) tutti i comportamenti diretti a generare qualsiasi opportunità di impiego o altra forma di collaborazione e/o possibilità commerciali ed ogni altra attività che possa avvantaggiare, a titolo personale o indirettamente, il rappresentante di Amministrazioni Pubbliche sia in Italia che all’estero;
- (c) le offerte o le promesse di denaro o di beni o di altre utilità (in qualunque forma e modo) a rappresentanti, dirigenti, funzionari o dipendenti degli interlocutori della Provincia, o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, anche in modo indiretto e/o per interposta persona, salvo che si tratti di doni o di beni o di altre utilità di modico valore e siano di natura appropriata, conformi agli usi vigenti nel particolare contesto normativo e sociale ed alle



leggi applicabili e sempre che tali doni, beni od altre utilità non possano essere intesi od interpretati come rivolti alla ricerca di favori;

- (d) l'accettazione per sé o per altri di offerte o promesse di denaro o di beni o di altre utilità per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con la Provincia;
- (e) le offerte o l'accettazione di qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere o concedere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con gli interlocutori della Provincia;
- (f) le azioni finalizzate a sollecitare o ad ottenere dagli interlocutori della Pubblica Amministrazione informazioni riservate al di là di quanto consentito dalla legge;
- (g) l'accettazione, ovvero la sola promessa, di fornire utilità ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio al fine di ottenere un comportamento a vantaggio della Provincia.

Per quanto riguarda l'erogazione di fondi pubblici:

- (a) non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni e documenti attestanti fatti e notizie non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse proprio e/o della Provincia, contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse, a qualsiasi titolo, dallo Stato, da un Ente pubblico o dall'Unione Europea;
- (b) è fatto esplicito divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni, comunque denominate, concesse alla Provincia, dallo Stato, da un ente Pubblico o dalla Comunità Europea per scopi diversi da quelli per i quali siano stati assegnati.

Per quanto concerne la partecipazione a bandi di gara per l'ottenimento di finanziamenti, occorre:

- (a) operare seguendo i principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- (b) al momento dell'esame del bando di gara, valutare la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste;
- (c) intrattenere relazioni chiare e corrette con i funzionari della Pubblica Amministrazione incaricati.

Nel caso di aggiudicazione del finanziamento, occorre altresì garantire:

- (a) il chiaro e corretto svolgimento di quanto previsto dal bando
- (b) il diligente e puntuale adempimento degli obblighi contrattuali, anche nei confronti di terze parti coinvolte.

Per quanto concerne la gestione di ispezioni e verifiche da parte di incaricati della Pubblica amministrazione occorre garantire:

- (a) la chiara definizione dei soggetti autorizzati ad avere rapporti con gli stessi incaricati;
- (b) la massima tracciabilità e documentabilità rispetto alle attività operative effettuate in sede di verifica;
- (c) la costante informativa all'organismo di vigilanza.

Per quanto concerne la gestione dell'accordo/contratto per l'erogazione in regime di accreditamento delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie occorre garantire che ogni operazione erogata per conto del SSN deve essere legittima, congrua e adeguatamente documentata, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che consentano di (i) verificarne le caratteristiche e le



motivazioni e (ii) individuare i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza previa sospensione di ogni rapporto.

In ogni caso, la PROVINCIA assicura piena trasparenza e completezza informativa nella predisposizione di comunicazioni, prospetti ed avvisi diretti alla Pubbliche Amministrazione. I Destinatari sono tenuti ad astenersi rigorosamente dall'esibire documenti falsi e/o alterati alla PA, ovvero sottrarre e/o omettere l'esibizione, se dovuta, di documenti, informazioni o dati di qualsiasi tipo, ovvero dal tenere una condotta tendente a trarre in inganno la PA.

L'Amministratore Delegato può nominare, qualora ritenuto opportuno, i collaboratori autorizzati a rapportarsi con le altre amministrazioni/aziende pubbliche in sua vece.

La delega deve essere formalizzata insieme agli ambiti di competenza.

### **3.8. RAPPORTI CON GLI ENTI E LE ASSOCIAZIONI**

La PROVINCIA:

- si astiene da qualsiasi pressione impropria (diretta o indiretta) nei confronti degli esponenti politici, pur potendo erogare contributi elettorali secondo la vigente normativa. favorisce la presenza delle Associazioni di volontariato sulla base di progetti condivisi finalizzati a migliorare la qualità di vita del paziente tramite attività di socializzazione e animazione, realizzati con il disinteressato e professionale contributo dei volontari;
- può aderire a richieste di contributi provenienti da Enti e Associazioni senza fini di lucro;
- le eventuali attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi della medicina e della ricerca scientifica, del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte e sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità. In ogni caso, nella scelta delle proposte a cui aderire, la struttura è attenta a prevenire e ad evitare ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o della struttura in quanto tale.

### **3.9. RAPPORTI CON I SOGGETTI DI VIGILANZA E DI CONTROLLO**

La PROVINCIA, in tutte le sue articolazioni, impronta i propri rapporti con i soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, della loro autonomia e del loro potere di iniziativa, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni. La Provincia si impegna a fornire - anche se necessario in via preventiva - tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo dei servizi erogati, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, le strutture gestite dalla PROVINCIA predispongono ed attuano le apposite e opportune procedure organizzative deputate ad individuare i soggetti competenti a coordinarsi con gli organi di vigilanza e controllo, nonché a provvedere alla raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste da tali soggetti.



### 3.10. RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

La **PROVINCIA** non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti. Le relazioni con le Organizzazioni sindacali sono improntate a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse della **PROVINCIA**, dei dipendenti e della collettività.

### 3.11. RAPPORTI CON I MEZZI DI COMUNICAZIONE DI MASSA

La **PROVINCIA** si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso la Dirigenza a ciò deputata, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla struttura e nel rispetto della normativa regionale vigente in materia. I dipendenti non possono fornire informazioni di qualsivoglia natura ai rappresentanti della stampa e dei mass media in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie relative alle strutture, senza l'autorizzazione della Direzione Generale.

## 4. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

La **PROVINCIA** considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere. A tal fine la struttura, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, degli utenti. La **PROVINCIA** si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di ambiente, salute, sicurezza sul lavoro. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro. La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute degli operatori.

La **PROVINCIA** si impegna a diffondere una cultura della sicurezza sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori, i quali nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

Per tali motivi:

- tutto il personale deve sistematicamente, puntualmente e scrupolosamente rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- il personale avente funzioni di coordinamento di risorse umane deve far sistematicamente e puntualmente rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- il personale avente funzioni di coordinamento o di interfacciamento con fornitori, prestatori d'opera e collaboratori esterni deve far sistematicamente e puntualmente rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nessun dipendente o collaboratore può derogare o far derogare a quanto sopra anche qualora ciò si manifestasse in un evidente vantaggio o interesse per l'Ente.

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che la **PROVINCIA** si impegna ad adottare sono:



- valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- riduzione dei rischi alla fonte;
- programmazione della prevenzione;
- misure igieniche e controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti;
- informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.



## 5. PRINCIPI NELLE ATTIVITA' CONTABILI E DI TRATTAMENTO DEI DATI

### 5.1. REGISTRAZIONI CONTABILI

La **PROVINCIA** osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia, ivi incluse quelle penalistiche, civilistiche e fiscali, nonché dai vigenti Principi Contabili definiti dalle apposite Commissioni professionali.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del *management* o dipendente/collaboratore è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della struttura, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

I dipendenti ed i collaboratori coinvolti nella predisposizione dell'informativa di bilancio devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o ai terzi, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso l'Organismo di Vigilanza, a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni "Destinatario" far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. I "Destinatari" che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire tempestivamente i fatti al proprio superiore o alla funzione competente, al fine di consentire l'attivazione delle procedure di verifica ad opera degli organismi di controllo.



## 5.2. TUTELA DELLA PRIVACY

Le attività erogate dalla struttura richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione, anche attraverso sistemi informatici o telematici, di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, software), etc.

Le banche-dati dell'Ente possono contenere, anche su supporti informatici o telematici:

- dati personali e sensibili protetti dalla normativa a tutela della privacy;
- dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno;
- dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi dell'Ente.

Tutte le attività inerenti al trattamento, anche attraverso sistemi informatici o telematici, di dati personali, di dati sensibili o riservati devono essere gestite nella più stretta osservanza delle disposizioni normative vigenti in materia (GDPR 679/2016 e del D.Lgs. n.101 del 10 Agosto 2018 il quale adegua il codice in materia dei dati personali (D.Lgs 196/2003) al regolamento UE 679/16 GDPR) È obbligo di ogni "Destinatario" assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

La **PROVINCIA** si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai "Destinatari" durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono all'Ente e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente. Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e alle metodologie di erogazione dei servizi o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni "Destinatario" dovrà:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e/o funzioni competenti e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i terzi collegati all'Ente da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

Con riferimento al rapporto con gli utenti si rinvia al paragrafo 3.2.

Per garantire il rispetto delle normative in materia di privacy tutti gli operatori devono utilizzare gli strumenti informatici e telematici in modo corretto e legittimo evitando ogni uso che abbia per finalità il danneggiamento di informazioni, dati, programmi o sistemi informatici o telematici altrui e/o l'intercettazione, l'impedimento o l'interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche altrui.



L'accesso a sistemi e programmi informatici dovrà avvenire nel rispetto dei diritti di terzi sui predetti sistemi e programmi, elusivamente utilizzando procedure e chiavi d'accesso legittimamente acquisite.

## 6. POLITICHE DEL PERSONALE

### 6.1. RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE

La **PROVINCIA** riconosce un ruolo centrale allo sviluppo delle risorse umane, al rispetto della loro autonomia e all'importanza della loro partecipazione al perseguimento della *missione* dell'Ente.

La **PROVINCIA** ribadisce il proprio impegno a combattere qualunque tipo di discriminazione sul luogo di lavoro a causa del sesso, della nazionalità, della religione, delle opinioni politiche, sindacali e personali, delle condizioni economiche. I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto al Referente Risorse Umane Locale e/o al proprio responsabile che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico. La struttura ribadisce l'impegno a preservare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, medici, collaboratori e consulenti.

Il personale dell'Area Risorse Umane incaricato di costituire il rapporto di lavoro deve fornire al neoassunto/a con trasparenza, correttezza e precisione le informazioni inerenti a:

- le caratteristiche della funzione professionale assunta e le mansioni ad essa attinenti
- gli elementi legislativi specificamente connessi con il ruolo ricoperto e tutte le norme e le procedure da adottare per evitare potenziali rischi correlati allo svolgimento del proprio incarico lavorativo
- gli aspetti retributivi.

La **PROVINCIA** favorisce ed appoggia la realizzazione di un ambiente di lavoro senza discriminazione alcuna, impegnandosi a tutelare l'integrità morale dei propri collaboratori. Tutti i dipendenti e collaboratori possono aspirare ad essere presi in considerazione per una nuova posizione organizzativa esclusivamente sulla base delle esigenze aziendali e dei criteri di merito, senza discriminazioni arbitrarie.

### 6.2. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

La **PROVINCIA** se da un lato riconosce un ruolo centrale allo sviluppo delle risorse umane, al rispetto della loro autonomia e all'importanza della loro partecipazione al perseguimento della missione aziendale, dall'altro, in ossequio a quanto espressamente previsto dall'art.25 terdecies del D.Lgs 231/01 in materia di Razzismo e Xenofobia ribadisce, fermamente, il proprio impegno a combattere qualunque tipo di discriminazione sul luogo di lavoro a causa del sesso, della nazionalità, della religione, delle opinioni politiche, sindacali e personali, delle condizioni economiche.

**Infatti, a tal proposito**, esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.



La **PROVINCIA** previene, per quanto possibile, e comunque perseguita il mobbing e le molestie personali di ogni tipo e quindi anche sessuali.

### **6.3. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI**

La **PROVINCIA** richiede che ciascun “Destinatario” contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto divieto assoluto, e sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

La **PROVINCIA** si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla legislazione vigente.

### **6.4. FUMO**

Nel rispetto della vigente normativa è vietato fumare nei luoghi di lavoro.

### **6.5. UTILIZZO DEI BENI DELLE STRUTTURE DELL'ENTE**

E' compito di ogni dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo custodire con cura e rispetto i beni aziendali evitando usi impropri dei beni di cui dispone per ragioni d'ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'azienda e fornite in dotazione al personale e ai collaboratori in ragione dei doveri dei propri uffici.

I beni inidonei all'utilizzo previsto in quanto guasti, fuori manutenzione o comunque sprovvisti delle caratteristiche tecnico funzionali tali da garantirne un utilizzo sicuro, devono essere identificati e conservati in modo da impedirne l'utilizzo. Nessun dipendente o collaboratore è autorizzato a derogare o a far derogare a tale disposizione anche qualora ciò si manifestasse in un evidente interesse o vantaggio per l'Ente.

Tutti i dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo devono rispettare le apposite politiche di sicurezza per la gestione e l'utilizzo delle risorse del CED loro assegnate (computer fissi e portatili, software, periferiche, account di posta elettronica, accesso a internet e a sistemi esterni alle strutture dell'Ente, etc.). Nessun operatore aziendale è autorizzato a derogare o a far derogare a tale disposizione anche qualora ciò si manifestasse in un evidente interesse o vantaggio per l'Ente.

Tutte le informazioni che risiedono nei sistemi informatici e telematici aziendali, posta elettronica inclusa, sono di proprietà dell'Ente e vanno usati esclusivamente per lo svolgimento delle attività aziendali con le modalità ed i limiti indicati dall'azienda.

Tutti gli operatori che nell'esercizio delle loro mansioni utilizzano sistemi IT aziendali, anche eventualmente per connettersi a sistemi IT di altri soggetti, devono attenersi a fini rigorosamente professionali e circoscritti nell'ambito delle mansioni loro assegnate. Inoltre devono attenersi sistematicamente e rigorosamente alle disposizioni applicabili in materia di sicurezza delle informazioni.



## 7. VERIFICHE

### 7.1. CONTROLLI INTERNI

I “Destinatari” devono essere consapevoli che è in corso di adozione un Regolamento di Organizzazione, Gestione e Controllo articolato in molteplici, specifiche e codificate procedure, sistematicamente e costantemente aggiornate al fine di assicurarne la conformità alla vigente legislazione e la piena efficacia, e coscienti del contributo e della rilevanza che questo modello organizzativo gestionale e di controllo assicura al raggiungimento degli obiettivi aziendali strategici e operativi e dell’efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività della struttura in tutte le sue articolazioni con l’obiettivo primario di assicurare il rispetto delle leggi e dei provvedimenti regionali, proteggere i beni aziendali, erogare efficientemente le attività sanitarie e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

In questo quadro, alla luce della vigente normativa in materia, detto modello dovrà, altresì, garantire la Provincia dal rischio di incorrere nella “*responsabilità amministrativa da reato*” e nelle sanzioni conseguenti, ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.

La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo. Conseguentemente tutti i “Destinatari”, nell’ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, attuazione e corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative loro affidate. Nell’ambito delle loro competenze, i responsabili di funzione sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro collaboratori. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

### 7.2. REGISTRAZIONE DELLE OPERAZIONI

Tutte le prestazioni delle strutture della **PROVINCIA** devono avere una registrazione adeguata, al fine di assicurare un’efficace e concreta tracciabilità delle stesse, e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all’effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell’operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l’operazione stessa.

### 7.3. SEGNALAZIONI E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE AL REFERENTE DEL CODICE ETICO E ALL’ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i Destinatari del Codice sono tenuti a segnalare tempestivamente all’Organo di Vigilanza ogni comportamento contrario a quanto previsto dal codice stesso, dal Modello organizzativo di prevenzione dei reati, dalle norme di legge nazionali e regionali e dalle procedure interne. La struttura si è adoperata al fine di attivare canali di comunicazione dedicati. All’uopo è stata attivata la casella di posta elettronica [odv231@provinciaromanacamilliani.it](mailto:odv231@provinciaromanacamilliani.it) a cui inviare le segnalazioni. Inoltre, in conformità a quanto espressamente previsto dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017 in materia di “whistleblowing”, è stata istituita la casella di posta elettronica, indirizzata direttamente al presidente dell’OdV, [presidente.odv.camilliani@gmail.com](mailto:presidente.odv.camilliani@gmail.com).

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sarà inoltre garantita la riservatezza dell’identità del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Provincia o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede rimane,



tuttavia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa e diffamatoria ai sensi dell'art.2034 c.c. e degli artt.368,595 del Codice Penale.

## **8. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL DISPOSTO DEL CODICE ETICO**

### **8.1. ORGANISMO DI VIGILANZA**

La **PROVINCIA** si è impegnata a costituire al proprio interno, ai sensi del decreto legislativo 231/2001 e s.m.i., un Organismo di Vigilanza contraddistinto dai requisiti dell'autonomia ed indipendenza, e conseguentemente dotato di autonomi ed effettivi poteri di iniziativa, di ispezione e di controllo, e con riferimento al quale è stato elaborato è in corso di adozione un apposito "Regolamento interno per il funzionamento", periodicamente aggiornato al fine di assicurarne attualità, efficienza ed efficacia operativa.

L'Organismo di Vigilanza dovrà:

- vigilare, tra l'altro, sull'osservanza del Codice Etico, nonché sul rispetto del Regolamento di Organizzazione, Gestione e Controllo, segnalando tempestivamente, al Direttore Generale, le eventuali violazioni degli stessi;
- garantire la massima diffusione del Codice Etico e del Regolamento di Organizzazione, Gestione e Controllo, mediante un adeguato piano di informazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole ivi contenuti;
- assicurare l'aggiornamento costante del Codice Etico e del Regolamento di Organizzazione, Gestione e Controllo, in relazione alla loro concreta efficacia ed al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- svolgere verifiche, anche preventive, in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico e del Regolamento di Organizzazione, Gestione e Controllo, valutando i fatti ed assumendo - in caso di accertata violazione - adeguate misure sanzionatorie;
- garantire da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall'aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice Etico e del Regolamento di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall'Organismo di Vigilanza e dalle strutture dallo stesso utilizzate sono considerate riservate e non possono essere divulgate, salvo i casi previsti dalla normativa vigente.

### **8.2. DIFFUSIONE CODICE ETICO**

In ogni caso la **PROVINCIA** si impegna a comunicare a tutti i soggetti Destinatari del presente codice i valori ed i principi ivi contenuti, a garantirne la diffusione interna ed esterna, mediante:

- la distribuzione a tutti i componenti degli Organi apicali, ai medici, ai dipendenti e ai collaboratori a qualsiasi titolo;
- l'affissione in un luogo accessibile e la pubblicazione sui siti web delle strutture gestite dalla **PROVINCIA**;
- la messa a disposizione ai terzi destinatari ed a qualunque altro interlocutore sui siti web delle strutture gestite dalla **PROVINCIA**.

Tutto il personale medico e dipendente, gli organi apicali, i consulenti e i principali fornitori devono prendere visione del Codice e impegnarsi a seguire le prescrizioni e le regole in esso contenute.



In aggiunta, il Referente per il Codice Etico di Comportamento o l'Organismo di Vigilanza, organizza periodiche iniziative di formazione sui principi previsti dal Codice stesso.

### **8.3. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIPENDENTI**

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, delle procedure operative e dalle disposizioni organizzative, ad opera di lavoratori dipendenti della **PROVINCIA** costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare attualmente vigente applicabile alle diverse categorie professionali delle strutture gestite dalla **PROVINCIA** e che l'adozione delle stesse dovrà avvenire con il rispetto delle previsioni sancite nella richiamata normativa.

Le sanzioni applicabili ai dipendenti sono quelle espressamente previste nel CCNL di riferimento.

Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità. La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni organizzative a ciò preposte e delegate.

### **8.4. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIRIGENTI E GLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle disposizioni organizzative, delle procedure interne e del Codice etico, il Direttore Generale o in caso di conflitto di interesse o nei casi più gravi il Consiglio Provinciale, valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. In caso di violazione del Codice Etico da parte del Direttore Generale, il Referente per il Codice Etico di Comportamento o l'Organismo di Vigilanza, informerà Legale Rappresentante il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. Nei casi più gravi potrà essere informato il Consiglio Provinciale.

### **8.5. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI, I CONSULENTI E ALTRI TERZI**

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alle strutture gestite dalla **PROVINCIA** da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.