




**UNIVERSO SALUTE
OPERA DON UVA**



CODICE ETICO

www.operadonuva.it

A cura dell'Ufficio Relazioni Esterne
edizione aggiornata a ottobre 2017

progetto grafico di Silvano delli Carri
finito di stampare nel mese di novembre 2017
presso rotostampafoggia.it + 

INDICE

PREMESSA	5
VERTICI AZIENDALI	6
DIPENDENTI, COLLABORATORI E CONSULENTI	7
REGOLE DI COMPORTAMENTO	9
POLITICA INFORMATIVA	12
SANZIONI DISCIPLINARI	13

PREMESSA

Il presente codice etico è ispirato a criteri di efficienza, efficacia, economicità, qualità, equità e appropriatezza del management sanitario, socio-sanitario e amministrativo nel quadro dei seguenti principi informatori:

- massima valorizzazione della disciplina dell'organizzazione, nel rispetto della normativa aziendale e della responsabilità di esercizio del potere organizzativo in termini di diretto autogoverno;
- netta distinzione tra potere di indirizzo strategico di responsabilità gestionale complessiva e competenze e responsabilità della direzione dei vari livelli organizzativi e operativi;
- valorizzazione, responsabilizzazione e coinvolgimento delle risorse professionali a tutti i livelli nella logica del management diffuso;
- precisa individuazione nell'ambito della definizione delle competenze dei servizi, adempimenti e responsabilità collegate alla tutela degli utenti, anche mediante scelte di natura strettamente organizzativa.

Nella consapevolezza che una struttura sanitaria viene valutata, oltre che alla stregua della qualità dei servizi che è in grado di offrire, anche sulla base della sua capacità di produrre valore e creare benessere, l'Istituzione Sanitaria intende, attraverso il Codice:

- definire ed affermare i valori ed i principi che informano la propria attività e i rapporti con dipendenti, collaboratori, pazienti, fornitori, istituzioni e terzi in genere;
- formalizzare l'impegno a comportarsi con lealtà e correttezza;
- indicare ai propri collaboratori i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa con l'ulteriore consapevolezza che la reputazione è valore fragile e va pertanto evitata anche solo l'apparenza di scorrettezze.

Al fine di conseguire quanto innanzi, l'Istituzione Sanitaria assicura:

- la massima diffusione e conoscenza del presente codice da parte di dipendenti, collaboratori e consulenti;
- la massima divulgazione del presente codice presso i terzi con cui si intrattengono rapporti e presso tutti coloro che, operando a diverso titolo ed ai vari livelli di responsabilità per il conseguimento degli obiettivi, sono tenuti all'osservanza e alla concreta attuazione delle disposizioni qui contenute.

VERTICI AZIENDALI

Gli organi sociali dell'Istituzione Sanitaria, insieme al Comitato 231 ed al Comitato di vigilanza, valutazione e controllo, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano, nell'esercizio delle proprie funzioni, ai principi contenuti nel presente codice etico, conformando la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento del profitto personale o della struttura, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca. La collaborazione tra amministratori, direzione, Collegio dei sindaci e componenti del Comitato 231 e del Comitato di vigilanza, valutazione e controllo, si basa su un sistema equilibrato di governo e gestione in cui i diversi ruoli di gestione, coordinamento, indirizzo e controllo trovano armonico contemperamento.

Grava su ciascuno dei componenti degli organi di governo e controllo dell'Istituzione Sanitaria la valutazione delle situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno così come all'interno delle strutture dell'Istituzione Sanitaria.

Ai componenti degli organi sociali, del Comitato 231 e del Comitato di vigilanza, valutazione e controllo è richiesto:

- un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni e le forze politiche;
- un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della società;
- una partecipazione assidua ed informata;
- la consapevolezza del ruolo;
- la condivisione delle missioni ed obiettivo spirito critico.

Eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con i principi sopra elencati.

Le informazioni ricevute per ragioni di ufficio sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non connesso all'espletamento delle funzioni istituzionali.

DIPENDENTI, COLLABORATORI E CONSULENTI

1. L'Istituzione Sanitaria:

- si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori; rifugge da discriminazioni nella selezione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché da ogni forma di favoritismo;
- richiede ai responsabili di unità operative ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione.

2. Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti, collaboratori e consulenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale l'Istituzione Sanitaria si muove richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti.

Ogni dipendente, collaboratore e consulente dell'Istituzione Sanitaria:

- orienta il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo in sintonia con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- conforma la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente codice etico, nella consapevolezza delle responsabilità di cui l'Istituzione Sanitaria richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- considera la riservatezza un principio vitale dell'attività.

3. Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni dipendente, collaboratore e consulente, i quali sono tenuti a segnalare al Presidente del Consiglio di amministrazione, al Presidente del Comitato 231 ed al Presidente del Comitato di vigilanza, valutazione e controllo:

- qualunque violazione, realizzata all'interno dell'azienda, di norme di legge, di regolamenti ovvero del presente codice;
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità relative alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni.

REGOLE DI COMPORTAMENTO

VERSO L'ISTITUZIONE SANITARIA

1. È vietato:
 - il perseguimento di interessi personali a detrimento di quelli aziendali;
 - lo sfruttamento del nome e della reputazione dell'Istituzione Sanitaria a scopi privati, nonché lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno dell'Istituzione Sanitaria e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
 - l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine dell'Istituzione Sanitaria;
 - l'uso di beni sociali e di risorse dell'Istituzione Sanitaria per scopi personali e/o comunque diversi da quelli propri di ciascuno di essi;
 - il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi e risorse;
 - la diffusione a terzi o l'uso a fini privati, o comunque improprio, di informazioni e notizie riguardanti l'Istituzione Sanitaria.
2. I dipendenti devono astenersi dall'espletamento di mansioni lavorative, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con l'Istituzione Sanitaria o presso strutture accreditate con il Servizio Sanitario Nazionale.
È fatto obbligo di evitare le situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interesse con l'Istituzione Sanitaria e comunque di comunicare ai responsabili gerarchici l'insorgere di dette situazioni.
3. I dipendenti, i collaboratori ed i consulenti sono tenuti ad informare il direttore sanitario degli interessi finanziari che essi, loro parenti o terzi, a loro legati da rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, possano avere in attività connesse all'ufficio. In tutti i suddetti casi è fatto obbligo di astenersi dal partecipare alle relative attività. Nell'adempimento dei rispettivi compiti, dipendenti, consulenti e collaboratori assicurano la parità di trattamento a chiunque venga in contatto con l'Istituzione Sanitaria. È fatto divieto di tenere conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, che possano creare pregiudizio, anche solo morale, agli altri pazienti ed a chiunque che, anche non ricoverato, occasionalmente fruisca dei servizi di cura ed assistenza forniti dall'Istituzione Sanitaria.
4. L'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con l'Istituzione Sanitaria, indipendentemente dalla causa, non giustificano la rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di opinioni e convincimenti personali che possano arrecare nocumento all'immagine aziendale.
5. È vietato utilizzare a scopi personali o contrari all'Istituzione Sanitaria le informazioni e le notizie ricevute all'interno di questa.
È vietato disporre, a fini esclusivamente personali, di beni, macchine, impianti ed in genere materiale di cui si dispone per ragioni d'ufficio.
È vietato utilizzare le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate esclusivamente personali, salvi casi sporadici o nel caso in cui vi sia autorizzazione preventiva della direzione amministrativa.

6. Il comportamento di ciascun dirigente e/o responsabile di unità operativa si conforma ai valori del presente codice etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.
7. Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate all'unità operativa, tenendo in considerazione le attitudini personali nell'attribuzione dei compiti. A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.
Ogni responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile ed opportuno, accoglie i suggerimenti e le richieste dei propri collaboratori, in un'ottica di assoluta qualità e favorendo una partecipazione motivata alle attività dell'Istituzione Sanitaria.

VERSO L'ESTERNO

1. L'Istituzione Sanitaria è consapevole della rilevanza per lo sviluppo sanitario delle regioni Puglia e Basilicata delle attività ad esse demandate e delle conseguenti responsabilità assunte verso la collettività.
A tal fine essa mantiene con le Pubbliche Autorità relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti.
I competenti organi di governo dell'Istituzione Sanitaria mantengono i necessari rapporti con le istituzioni.
2. A ciascuno dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.
3. Nei rapporti con pubblici funzionari è d'obbligo tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, senza mai dare l'impressione di volere influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.
4. Nei rapporti con pubblici funzionari, con i quali chiunque venga in contatto per motivi di lavoro, è assolutamente vietato accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico, anche se diretti a favorire non interessi personali, ma quelli dell'Istituzione Sanitaria.
5. Eventuali offerte di favori o vantaggi di qualsiasi tipo e genere devono essere immediatamente segnalate, da parte di chi le riceve, al proprio diretto responsabile gerarchico, al Presidente del Comitato di vigilanza, valutazione e controllo ed al Presidente del Comitato 231.
6. Sono di primario interesse dell'Istituzione Sanitaria:
 - la piena soddisfazione delle esigenze del paziente, beneficiario della prestazione sanitaria offerta;
 - la creazione di un solido rapporto con il paziente ispirato alla cortesia, alla correttezza ed all'efficienza;
 - il mantenimento di un atteggiamento professionale leale e di collaborazione nei riguardi del paziente, il quale deve, in particolare, essere posto in condizioni di assumere decisioni consapevoli e informate.
7. Correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto, anche con fornitori e collaboratori esterni, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi e requisiti oggettivi.
8. È fatto obbligo a chiunque sia legittimato, anche solo occasionalmente, a richiedere all'esterno forniture di beni o servizi di qualsiasi genere, necessari all'attività aziendale, di assicurare pari opportunità ai fornitori in possesso dei requisiti richiesti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione oggettiva della qualità, utilità, prezzo dei beni e servizi chiesti, capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze dell'Istituzione Sanitaria nonché della sua integrità e solidità.

È fatto inoltre divieto: a) di effettuare, a fronte di forniture, pagamenti in eccesso (c.d. overpayment); b) di stornare budgets o entrate per tickets a vantaggio personale; c) di accettare pagamenti occulti per prestazioni dovute e comunque esenti dal pagamento; d) di fatturare illecitamente servizi non effettivamente prestati.

9. L'Istituzione Sanitaria favorisce la ricerca di soluzioni stragiudiziali ai problemi che dovessero insorgere nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione. Analogo spirito informa il rapporto dell'Istituzione Sanitaria con i propri fornitori e collaboratori esterni.
10. È fatto obbligo ai dipendenti, collaboratori e consulenti di segnalare tempestivamente agli organi competenti eventuali problemi che dovessero insorgere, al fine di consentire l'adozione immediata delle misure opportune.
11. Nei rapporti con pazienti, fornitori o con altri soggetti, con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro, i vertici aziendali, i dipendenti, i consulenti ed i collaboratori non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico, anche se diretti a favorire non gli interessi propri, ma quelli dell'Istituzione Sanitaria. Grava su di essi l'obbligo di informare il diretto responsabile gerarchico delle offerte eventualmente ricevute.
12. Nell'espletamento dei propri compiti l'Istituzione Sanitaria antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri od altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che le è affidato. I vertici delle strutture ed i dipendenti si obbligano a dimostrare la massima disponibilità ed a non ostacolare l'esercizio dei diritti. E' favorito l'accesso alle informazioni a cui i terzi hanno titolo e, nei limiti in cui non sia vietato, sono fornite tutte le notizie e informazioni necessarie.
13. Nella trattazione delle pratiche deve essere rispettato l'ordine cronologico delle richieste ed è severamente vietato rifiutare prestazioni dovute. È vietato prendere impegni o fare promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti l'ufficio, se ciò possa generare sfiducia nell'Istituzione Sanitaria o nella sua indipendenza e responsabilità.
14. Fermo il rispetto delle normative specifiche applicabili, l'Istituzione Sanitaria non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti o candidati.
15. È vietato compiere atti e tenere comportamenti in qualsiasi modo idonei ad alterare i DRG e la Scheda di Dimissione Ospedaliera.

POLITICA INFORMATIVA

1. L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente. I rapporti con gli organi di stampa e gli altri organismi di informazione sono affidati agli organi di governo dell'Istituzione Sanitaria a ciò preposti. Analogamente è richiesto il preventivo accordo con detti organi per rappresentare le posizioni e l'attività dell'Istituzione Sanitaria sotto qualsiasi forma ed in qualsiasi occasione (conferenze, partecipazione a convegni ed altri pubblici interventi, redazione di articoli o altre pubblicazioni).
2. La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un attuale ed effettivo interesse aziendale a conoscerle e ad utilizzarle. Gli stessi soggetti si asterranno dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.

La divulgazione a terzi delle informazioni riservate, e comunque ad uso interno, richiede l'autorizzazione degli organi di amministrazione dell'Istituzione o dei dirigenti da questi delegati, nel rispetto delle procedure adottate dall'Istituzione.

3. La salvaguardia del patrimonio sociale comprende il segreto, la custodia e la protezione dei beni materiali ed immateriali dell'Istituzione Sanitaria nonché delle informazioni e dei dati di proprietà di quest'ultima dei quali i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti vengano a conoscenza per ragioni di ufficio.
4. L'Istituzione Sanitaria garantisce il trattamento dei dati personali e sensibili relativi ai propri dipendenti e ai terzi secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di trasparenza, veridicità e completezza dell'informazione che guidano l'intera politica informativa dell'Istituzione Sanitaria.

5. Le evidenze contabili dell'Istituzione Sanitaria devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- l'accurata ricostruzione dell'operazione;
- la funzione di verifica interna.

6. I Sindaci, i componenti del Comitato 231 e del Comitato di vigilanza, valutazione e controllo, hanno libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di loro competenza. Tutti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

SANZIONI DISCIPLINARI

1. L'osservanza delle norme del presente codice etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del codice civile.
Nei contratti di collaborazione è incluso l'obbligo all'osservanza del presente codice.
2. La violazione, da parte dei dipendenti e dei medici dipendenti soggetti al CCNL, delle regole di comportamento dettate nel presente codice etico costituisce illecito disciplinare.
3. I provvedimenti disciplinari irrogabili, da parte degli organi competenti dell'Istituzione Sanitaria, nei riguardi dei detti soggetti, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e di quelle eventualmente stabilite da leggi speciali applicabili, sono i seguenti:
 - richiamo verbale;
 - richiamo scritto;
 - multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
 - sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - licenziamento.
4. Restano ferme – e si intendono qui richiamate – tutte le disposizioni del CCNL ed in particolare le seguenti prescrizioni:
 - che la contestazione disciplinare sia inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni, dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi hanno avuto effettiva conoscenza dell'infrazione commessa;
 - che il provvedimento disciplinare non sia adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione delle controdeduzioni da parte del lavoratore;
 - che il predetto termine di trenta giorni rimanga sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione;
 - che sia rispettato il principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza; e, pertanto, che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni siano determinati in relazione ai criteri generali di cui al CCNL.
5. Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, agli organi di governo, direttivi e di controllo della società.
6. La violazione che abbia determinato l'iscrizione del dipendente e/o della Istituzione Sanitaria nel registro degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito nel CCNL di riferimento.
7. I contratti stipulati dalla Istituzione Sanitaria con i sanitari liberi professionisti, a qualunque titolo operanti nella struttura, o con le associazioni professionali mediche, devono prevedere che il presente codice etico ne costituisca parte integrante.

I predetti contratti devono contenere specifiche clausole che, in caso di violazione, prevedano l'irrogazione di penali o, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro.

8. La violazione delle disposizioni del presente codice etico da parte dei medici collaboratori con rapporto di lavoro a consulenza od autonomo costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e può determinare, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione di penali ed anche la risoluzione del contratto, fatto sempre salvo l'obbligo di risarcire il danno provocato all'Istituzione Sanitaria.



**UNIVERSO SALUTE
OPERA DON UVA**



www.operadonuva.it

UNIVERSO SALUTE s.r.l.
universosalute@pec.it
Part. IVA 04052520717

**SEDE LEGALE
E OPERATIVA**
via Lucera, 110
71122 Foggia
tel. 0881.715111

**SEDE AMMINISTRATIVA
E OPERATIVA**
via G. Bovio, 80
76011 Bisceglie BT
tel. 080.3994111

**SEDE
OPERATIVA**
largo Don Uva, 2
85100 Potenza
tel. 0971.446210