

**ISTITUTO DI RIABILITAZIONE
“VILLA AL LAGO”**

Mantova - viale 7 Dicembre n. 1

tel. 0376 2431 - fax 0376 243211

CODICE ETICO AZIENDALE

A – PREMESSA

Il decreto legislativo n. 231/2001 ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche nel quadro di una serie di convenzioni internazionali riguardanti la lotta alla corruzione dei funzionari pubblici, la tutela degli interessi finanziari, la lotta alla corruzione in operazioni economiche.

Tale decreto, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto la personalità in sede penale anche degli Enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale, nonché da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La responsabilità dell'Ente è prevista sia per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, sia per i soggetti in posizione subordinata.

Il decreto legislativo si propone di indirizzare sempre di più la gestione delle aziende alla eticità ed alla moralità della condotta, introducendo per la prima volta nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa in capo agli enti nel caso in cui una persona fisica, con le funzioni sopra citate, commetta determinati reati.

La predisposizione del Codice Etico ha come presupposto l'introduzione di modelli organizzativi comportamentali atti a perseguire fondamentalmente due finalità:

1. impedire ed ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge;
2. incentivare la migliore qualità delle attività svolte dalle aziende, tramite i propri collaboratori, in considerazione dei valori espressamente individuati.

Ne viene esclusa la responsabilità qualora l'ente dimostri:

1. di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. di vigilare sul comportamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione e gestione, attraverso un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La Regione Lombardia, pur non considerando applicabile tale decreto alle aziende sanitarie, ha ritenuto opportuno mutarne il contenuto sia per la prevenzione di eventuali illeciti ma anche quale ulteriore garanzia della migliore organizzazione e trasparenza dell'operato dell'azienda.

Il Codice Etico Aziendale può dunque definirsi come una sorta di “carta costituzionale” dei diritti e dei doveri morali che individua le responsabilità etico/sociali di ogni partecipante all'organizzazione aziendale-

Il Codice Etico è il documento ufficiale dell'azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei “portatori d'interesse” (dipendenti, fornitori, utenti).

REGIME DI RIFERIMENTO AI FINI DELLE FUNZIONI DI VIGILANZA E AGGIORNAMENTO

La norma dell'art. 6, comma 4, del d. lgs. n. 231 dell' 8/6/2011, stabilisce che: “negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente”.

Questo IDR ritiene di potersi riconoscere nella fattispecie del comma 4 e, pur in assenza di precisi parametri di individuazione, considera come il concetto di “ente di piccole dimensioni” non possa risolversi sulla base di una categoria meramente quantitativa quanto piuttosto con riferimento a caratteri organizzativi e gestionali.

Sembra, comunque, che in questo senso possa utilmente soccorrere, per i profili di semplificazione che presuppone, la previsione di cui al comma 7 dell'art. 26 del D.P.C.M. Del 27/7/1986 (“Atto di indirizzo e coordinamento dell'attività amministrativa delle regioni in materia di requisiti delle case di cura private”) che così recita: **“nelle case di cura con numero di posti letto fino a 90 le funzioni di cui al primo piano comma possono essere affidate, in carenza del direttore sanitario, ad un medico responsabile di raggruppamento di unità funzionali o di servizio specie di diagnosi e cura”**.

Appare chiaro che, per le strutture sanitarie fino a 90 posti letto, le funzioni di Direzione sanitaria sono attribuibili prescindendo dalle rigidità referenziali, invece, necessarie per le strutture di classe superiore, con ciò riconoscendosi, da parte del legislatore, una relativa complessità dell'organizzazione posto che si consente, in una materia altamente tecnica come quella dell'assistenza sanitaria ospedaliera, che la supervisione ed il controllo tecnico generale possono essere esercitati da un soggetto sprovvisto degli specifici titoli legali.

B – L'IDR “VILLA AL LAGO”

L'IDR “ Villa al Lago”è istituto convenzionato ex art. 26 della legge n. 833/78 per prestazioni riabilitative a degenza piena con delibera n. 2138 del 19 novembre 1994 della USL n. 47 di Mantova.

Il centro veniva accreditato per 50 posti letto per trattamenti differenziati con degenza a tempo pieno e per 10 posti letto per trattamenti con degenza a tempo pieno base.

Con decreto n. 1360 del 30/12/2002, l'ASL della Provincia di Mantova convenzionava l'IDR per l'accoglimento di un numero massimo 5 pazienti delle seguenti patologie:

- ✧ paziente con grave insufficienza respiratoria in ventilazione meccanica invasiva a lungo termine;
- ✧ tracheostomizzati in coma apallico e/o compromissione totale delle funzioni motorie a causa di lesioni o malattie del sistema nervoso centrale e periferico e pazienti con ventilazione superiore a 16 ore giornaliere”.

Questo servizio nasce come conseguenza della collaborazione con la U.O. Di Pneumologia della Azienda ospedaliera “ C. Poma” di Mantova che dispone di unità di cura per l'insufficienza respiratoria avanzata.

Successivamente la delibera regionale n. VIII/3710 del 5/12/2006, nel quadro del riordino della assistenza riabilitativa, autorizzava ed accreditava l'IDR “Villa al Lago” per 16 posti letto di riabilitazione specialistica, 25 di generale geriatrica, 19 di mantenimento.

Di conseguenza veniva adeguata la convenzione per l'assistenza a pazienti totalmente dipendenti dalla ventilazione meccanica portando la disponibilità di posti letto fino a 7.

C – AMBITO DI APPLICAZIONE

Natura giuridica

Il Codice Etico statuisce l'assunzione di responsabilità etica nella conduzione delle attività d'istituto che sono rivolte a garantire una qualificata assistenza sanitaria e il raggiungimento degli obiettivi di salute definiti dalla Regione Lombardia e dal ministero della Salute.

Reati configurabili nell'operatività dei destinatari

Il comportamento deve essere tenuto dai destinatari del presente Codice Etico non deve porsi in violazione delle disposizioni e non deve portare alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 8/6/2001 n. 231 e dalla D.G.R. 13/12/2003 N. 3776.

Regime di condotta dei destinatari

I destinatari devono l'impiego all'osservanza dei comportamenti ivi disciplinati, all'individuazione degli atti o dei comportamenti non coerenti con i dettami del presente Codice Etico, oltre che alle segnalazioni agli organismi preposti per i necessari interventi correttivi in caso di possibile violazione degli stessi.

D – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 Conflitto d'interessi

Il presente Codice Etico impegna i destinatari a non trovarsi in una situazione di conflitto d'interessi con l'IDR “Villa al Lago”, e in caso esso sorga, a segnalarla prontamente agli organi competenti ponendo termine ad ogni evento o condotta che la causi.

I destinatari si adoperano per prevenire situazioni di conflitto d'interessi con l'IDR, siano esse di natura economica o di altra natura e che rientrino nelle attività o nelle decisioni di propria competenza.

Art. 2 Riservatezza

L'IDR impone ai destinatari di non sollecitare informazioni riservate che possono compromettere l'integrità o la reputazione dei dipendenti o terzi, ovvero il buon andamento delle attività dell'azienda stessa.

L'IDR garantisce che sia attuata la massima sicurezza e tutela ai dati personali e sensibili con qualsiasi modalità di archiviazione, di tutti coloro i quali in qualsiasi modo intrattengono rapporti con essa.

I destinatari rispettano il segreto d'ufficio consultando i soli atti ai quali sono autorizzati ad accedere e ne fanno un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso a coloro i quali ne abbiano titolo ed in conformità alle prescrizioni di leggi e dei regolamenti.

Art. 3 Trasparenza condotta

L'IDR garantisce imparzialità del proprio agire e l'equidistanza nei confronti di qualsiasi soggetto terzo, imponendo ai destinatari di avvalersi nelle proprie attività delle modalità di comportamento che siano previste sia dalle leggi e dai regolamenti che da criteri stabili in sede di indirizzo aziendale unitamente alle statuizioni del Codice Etico Comportamentale.

L'IDR si tutela vietando, nei rapporti con utenti e fornitori o con qualsiasi altro interlocutore con i quali il dipendente dovesse venire in contatto per motivi di lavoro, di accettare compensi o omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico, inoltre grava sui soggetti dipendenti l'obbligo di segnalare eventuali comportamenti in tal senso.

Art. 4 Identificabilità delle responsabilità aziendali

L'IDR provvede ad identificare e rendere accessibile, a chi ne abbia interesse, la propria struttura organizzativa attraverso il Piano di Organizzazione e Funzionamento aziendale.

Parimenti, per qualsiasi atto, sono resi identificabili i soggetti su cui grava la responsabilità delle attività poste in essere all'interno dell' IDR stesso.

Art. 5 Divieto di discriminazioni

L'istituto vieta ai destinatari nei loro rapporti con terzi e con gli utenti ogni tipo di discriminazione che porti a valutazioni non obiettive ai fini dello svolgimento delle attività aziendali e siano lesive della dignità della persona.

E – DICHIARAZIONI D'INTENTI

Art. 6 Declaratoria d'intenti

L'IDR “Villa al Lago” si impegna a svolgere ogni sua attività in piena conformità a quanto disposto nel presente Codice Etico Comportamentale diffondendone lo spirito e gli scopi tra tutti i destinatari.

In ogni impegno di qualsiasi natura si impone di utilizzare diligenza e accuratezza, e di far fede ai principi e ai valori qui rappresentati, reclamando ciò dai destinatari e dai terzi.

Art. 7 Diffusione del Codice Etico Comportamentale

L'IDR provvede, attraverso ogni mezzo possibile, alla diffusione del presente Codice Etico Comportamentale e pretendendo che i destinatari ne abbiano piena conoscenza e ne facciano scrupolosa osservanza.

L'IDR ne garantisce l'accessibilità ai terzi richiedendo comportamenti ad esso coerenti.

Art. 8 Verifiche ed aggiornamenti

La Direzione aziendale, laddove necessario, promuove l'aggiornamento dei contenuti del presente Codice, verificandone inoltre l'applicazione.

Viene stabilita una revisione ordinaria semestrale, a decorrere dalla entrata in vigore del codice stesso, introducendo le opportune modifiche anche in presenza di accertarne violazioni delle norme.

La Direzione aziendale, inoltre seguito al mutamento della struttura e delle modalità organizzative, aggiorna i contenuti del Codice Etico.

F – PRINCIPI INERENTI L'AMMINISTRAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 9 Correttezza e trasparenza nella gestione economica e contabile aziendale

L'IDR “Villa al Lago” è dotato di un sistema di contabilità che garantisce la rintracciabilità e la tracciabilità di ogni operazione economica e finanziaria posta in essere nella gestione e nella attività aziendale.

Tale sistema di contabilità, impostata secondo le leggi e i regolamenti nazionali e regionali, garantisce trasparenza e affidabilità oltre che assicurare la registrazione di ogni operazione economico/finanziaria, archiviata sia in via telematica che cartacea, fornendo così gli strumenti idonei a qualsivoglia controllo.

I destinatari sono obbligati a segnalare ogni violazione di quanto descritto in questo articolo.

Art. 10 Attività di controllo sulla gestione economica e contabile aziendale

L'IDR assicura la piena accessibilità, per quanto di competenza, a tutta la documentazione riguardante la gestione economica e contabile, impegnandosi a garantire la piena collaborazione propria e dei propri collaboratori verso le richieste dei soggetti che abbiano competenza di verifica e controllo.

Art. 11 Responsabilità nella gestione economica e contabile aziendale

L'IDR individua nella Direzione aziendale e nella Direzione Sanitaria i soggetti preposti ad intrattenere i rapporti istituzionali attraverso la massima disponibilità e trasparenza

Tali soggetti sono chiamati alla diffusione del presente Codice Etico Comportamentale, alla vigilanza del rispetto dei principi e dei valori ivi contenuti, delle leggi e dei regolamenti nazionali e regionali, adottando, con gli strumenti di propria competenza, tutti i provvedimenti necessari alla cessazione di ogni comportamenti contrario e alla prevenzione di ogni atto o fatto lesivo dell'imparzialità e della liceità delle attività aziendali.

G – COMUNICAZIONI E RAPPORTI CON GLI UTENTI

Art. 12 Trasparenza nelle comunicazioni e nei rapporti con gli utenti

L'IDR si impegna ad agevolare la comunicazione con gli utenti ed obbliga i destinatari ad utilizzare un linguaggio di massima semplicità, professionalità ed umanità finalizzato a rendere comprensibile, completa e chiara qualsiasi informazione fornita.

I destinatari, in nessun modo, devono omettere o falsare notizia per ottenere illeciti guadagni per se o per questa azienda.

L'IDR vieta di offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi, favori se non di carattere puramente simbolico e comunque estranei alle consuetudinarie relazioni di cortesia nell'intento di favorire illecitamente interessi personali o di ottenere trattamenti di favore.

Resta, inoltre, vietato promettere o agevolare chiunque nell'erogazione di prestazioni sanitarie in modo da creare situazioni di disparità e di privilegio.

Art. 13 Relazioni e comunicazioni con il pubblico

L'IDR provvede, nel rispetto e nella tutela degli obblighi di privacy, a diffondere e rendere accessibile ogni informazione e comunicazione riguardanti le attività svolte dall'Istituto.

H – COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON I DESTINATARI

Art. 14 pubblicità della struttura organizzativa e funzionale aziendale

L'IDR rende conoscibile da chiunque ne abbia interesse la propria struttura organizzativa e funzionale attraverso l'adozione di atti aziendali conformi alle norme e ai regolamenti che disciplinano la materia.

Art. 15 Trasparenza nella scelta e sviluppo delle risorse umane

L'IDR deve agire ai sensi delle leggi e dei regolamenti in vigore, nel rispetto delle Contrattazione Collettiva nazionale oltre che con criteri di imparzialità e di merito nella scelta dei propri regolamenti in essere.

Art. 16 Comportamento dei destinatari nella struttura organizzativa e funzionale dell'azienda

I destinatari devono adempiere agli obblighi e ai doveri propri del loro ufficio, così come prevista dalle leggi e dai regolamenti nazionali e regionali, dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, oltre che dal contratto sottoscritto con questo IDR, mantenendo inoltre un comportamento deontologicamente corretto, imparziale e finalizzato al buon andamento dell'Istituto.

I destinatari, inoltre sono tenuti al rispetto di quanto previsto e disciplinato dal Codice Etico Comportamentale in violazione del quale è previsto il ricorso al procedimento disciplinare.

I – COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON TERZI

Art. 17 Comportamento dei destinatari nei rapporti con i terzi

La comunicazione dei destinatari verso i diversi portatori di interesse è improntata al rispetto del diritto dell'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi e tendenziosi.

I destinatari, nell'intrattenere, rapporti negoziabili per conto dell'azienda devono attenersi a quanto disposto dalle leggi e dai regolamenti, ai principi di imparzialità e di tutela dell'interesse aziendale oltre che ai principi e ai valori del presente Codice Etico Comportamentale.

A fronte di quanto già previsto, l' IDR si tutela vietando, nei rapporti con i terzi con i quali i destinatari dovessero venire in contatto per motivi di lavoro, di accettare compensi, omaggi, trattamenti di favore di valore più che simbolico ed imponendo di segnalare alla direzione aziendale tentativi posti in tal senso.