

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 0001649 del 27/12/2022

STRUTTURA PROPONENTE: Staff Direzione Aziendale
OGGETTO: ADOZIONE CODICE ETICO AZIENDALE
L' Estensore Fiengo Gioia
Il Dirigente e il Responsabile del Procedimento, con la sottoscrizione della proposta di delibera, di pari oggetto n. 0001420 del 04/10/2022 <i>Hash pdf (SHA256): 2011820985a107cac16165d021d61aa4915c418c2da99b83568ec29d0ccaabb5</i> attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed utile per il servizio pubblico. Il presente provvedimento contiene un trattamento di categorie particolari di dati personali: No Il Responsabile del Procedimento: Fiengo Gioia Il Dirigente: Scartoni Giovanni Ulteriori firmatari della proposta:
Il Funzionario addetto al controllo di budget, con il visto della proposta di delibera di pari oggetto n. 0001420 del 04/10/2022 <i>Hash pdf (SHA256): 2011820985a107cac16165d021d61aa4915c418c2da99b83568ec29d0ccaabb5</i>
Il Direttore Amministrativo - Dott.ssa Antonella Valeri Firmato digitalmente in data 27/12/2022
Il Direttore Sanitario - Dott.ssa Simona Dei Firmato digitalmente in data 27/12/2022
Il Direttore dei Servizi Sociali - Dott.ssa Patrizia Castellucci
Il Direttore Generale (Dr. Antonio D'Urso) Firmato digitalmente in data 27/12/2022

STRUTTURE ASSEGNATARIE DEL PRESENTE ATTO:

IL DIRETTORE DELLO STAFF DELLA DIREZIONE AZIENDALE

VISTO il Decreto Legislativo 30 Dicembre 1992 n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421" e s.m.i.;

VISTA la Legge Regionale 24 Febbraio 2005, n. 40 "Disciplina del Servizio Sanitario Regionale" e s.m.i.;

PREMESSO che la legge 4 novembre 2010, n. 183 art. 21 dispone per le Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo di costituire il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva;

CONSIDERATE le Direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri:

- 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" ;

RICHIAMATI i seguenti atti aziendali:

- Delibera del Direttore Generale n. 1234 del novembre 2016 "Adozione del Codice di Comportamento dell'Azienda USL Toscana sud est"
- Delibera del Direttore Generale n. 275 del 22 marzo 2018 "Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Azienda USL Toscana Sud Est."
- delibera del Direttore Generale n. 893 11/08/2020 "Approvazione aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Azienda USL Toscana Sud Est ai sensi dell'art. 54 del D.lgs 30 marzo 2001, n.165"
- Delibera del Direttore Generale n.66 del 26 gennaio 2021 con oggetto: "Adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023 per l'Azienda USL Toscana Sud Est";
- Delibera Direttore Generale n.144 del 02/02/2021 "Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) e nomina del Responsabile della Trasparenza (R.T.)."

PRESO ATTO che Anac (Autorità Nazionale Anticorruzione), attraverso il PNA 2019 e le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, promuove e suggerisce l'adozione di codici etici per approfondire la dimensione "valoriale" al fine di fissare principi etici, ulteriori e diversi rispetto a quelli definiti nei codici di comportamento;

CONSIDERATA la sinergia e stretta collaborazione tra il Cug aziendale e Il responsabile Prevenzione della corruzione per la promozione di condotte etiche finalizzate al rispetto dei principi di integrità e imparzialità;

VISTA la proposta di Codice Etico, redatta dal Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda USL Toscana Sud Est, che si allega alla presente proposta con la lettera "A", per formare parte integrante e sostanziale;

ACQUISITI i seguenti pareri positivi al documento da parte del/lla:

- Comitato per l'Etica Clinica dell'Azienda USL Toscana Sud Est, parere positivo nella seduta del 29-04-2021
- Consigliera Regionale di Parità, Dr.ssa Maria Grazia Maestrelli, parere positivo il 21-10-2021
- Responsabile Prevenzione della Corruzione – Dr. Giovanni Scartoni, parere positivo il 08-11-2021

RITENUTO necessario, ai fini dello sviluppo della cultura etico valoriale dei dipendenti e collaborazioni dell'Azienda USL Toscana Sud Est, procedere all'adozione del Codice Etico dell'Azienda USL Toscana Sud Est;

ATTESTATA la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

Per quanto espresso in premessa che qui si intende integralmente riportato:

DI ADOTTARE il documento “Codice Etico dell’Azienda USL Toscana Sud Est” allegato A), quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

- **DI DISPORRE** la pubblicazione del Codice Etico sul sito istituzionale dell’Azienda USL Sud Est Sezione “Amministrazione Trasparente”, nel sito Intranet nella Sezione dedicata al Personale, e nell’Applicativo “Angolo del Dipendente”;
- **DI INCARICARE** per la trasmissione dello stesso, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione:
 - ad ESTAR, al Dipartimento Tecnico aziendale e all’Area Approvvigionamenti e Contratti per l’inserimento negli atti di gara del codice Etico in adozione al fine di orientare i comportamenti dei collaboratori a qualsiasi titolo e fornitori di beni e servizi ai principi etico valoriali dell’azienda;
 - all’Azienda Ospedaliera Universitaria Senese e ad ESTAR per la diffusione al personale in comando/distacco dell’Azienda Toscana Sud Est;
 - al Dipartimento Risorse umane per la consegna e sottoscrizione al personale neo assunto ed ai collaboratori a qualsiasi titolo dell’azienda al fine diffondere ed orientare i comportamenti ai principi etico-valoriali previsti dal presente Codice;
- **DI PRENDERE ATTO**, altresì, che la deliberazione di cui alla presente proposta istruttoria non determina oneri aggiuntivi a carico del bilancio aziendale;
- **DI DARE ATTO** che, ai sensi dell’art. 6 della L. 241/90 e s.m.i., il responsabile del procedimento è la dr.ssa Gioia Fiengo “Supporto amministrativo del Responsabile Prevenzione della corruzione aziendale (RPC)”;

Il Direttore dello Staff della Direzione Aziendale

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana N° 73 del 29 Aprile 2022 con cui si nomina il Dr. Antonio D'Urso Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Sud Est;

RICHIAMATA la propria Delibera N. 700 del 20 maggio 2022 di presa d'atto del contratto di prestazione d'opera intellettuale per lo svolgimento della funzione di Direttore Generale di Azienda Sanitaria Regionale e conseguente insediamento del Dott. Antonio D'Urso nelle funzioni di Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Sud Est a decorrere dal 20 Maggio 2022;"

LETTA E VALUTATA la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Direttore Staff della Direzione Aziendale avente ad oggetto "Adozione del Codice Etico dell'Azienda USL Toscana Sud Est";

PRESO ATTO dell'attestazione della legittimità, nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:

- **DI ADOTTARE** il documento "Codice Etico dell'Azienda USL Toscana Sud Est" allegato A), quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **DI DISPORRE** la pubblicazione del Codice Etico sul sito istituzionale dell'Azienda USL Sud Est - Sezione "Amministrazione Trasparente", nel sito Intranet nella Sezione dedicata al "Personale" e nell'Applicativo "Angolo del Dipendente";
- **DI INCARICARE** per la trasmissione dello stesso, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione:
 - o ad ESTAR, al Dipartimento Tecnico aziendale e all'Area Approvvigionamenti e Contratti per l'inserimento negli atti di gara del codice Etico in adozione al fine di orientare i comportamenti dei collaboratori a qualsiasi titolo e fornitori di beni e servizi ai principi etico valoriali dell'azienda;
 - o all'Azienda Ospedaliera Universitaria Senese e ad ESTAR per la diffusione al personale in comando/distacco dell'Azienda Toscana Sud Est;
 - o al Dipartimento Risorse umane per la consegna e sottoscrizione al personale neo assunto ed ai collaboratori a qualsiasi titolo dell'azienda al fine diffondere ed orientare i comportamenti ai principi etico-valoriali previsti dal presente Codice;
- **DI PRENDERE ATTO**, altresì, che la presente deliberazione non determina oneri aggiuntivi a carico del bilancio aziendale;
- **DI DARE ATTO** che, ai sensi dell'art. 6 della L. 241/90 e s.m.i., il responsabile del procedimento è la dr.ssa Gioia Fiengo "Supporto amministrativo del Responsabile Prevenzione della corruzione aziendale (RPC)";

DI INCARICARE la UOC Affari Generali:

- di provvedere alla pubblicazione all'Albo on line, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge n. 69/2009, consultabile sul sito WEB istituzionale;
- di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 42, comma 2, Legge Regionale 24 Febbraio 2005, n. 40 e s.m.i..

Il Direttore Generale
(Dr. Antonio D'Urso)

PREMESSA

Il Codice Etico aziendale è un documento emesso dal *Management* di livello superiore, costituito da una serie di principi, progettati per guidare i membri dell'organizzazione a svolgere le proprie attività in modo onesto e con integrità.

Il Codice Etico è emanato dalla Direzione Generale dell'Azienda che ne risulta essa stessa coinvolta secondo un principio circolare.

Descrive i valori fondamentali dell'Organizzazione che guida il processo decisionale e fornisce standard etici che devono essere seguiti dai membri.

Stabilisce linee guida generali per orientare dipendenti e collaboratori a comportamenti integri e imparziali rispettosi dei diritti fondamentali dell'individuo, posti alla base delle regole di condotta oggetto del Codice di Comportamento aziendale.

Nell'ambito organizzativo di una Azienda Sanitaria, il concetto di responsabilità e consapevolezza individuale si lega inevitabilmente a quello di rispetto e tutela di tutti gli *stakeholders* con cui essa si relaziona, manifestando un impegno sempre attivo verso le attività di salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione per le generazioni future.

Articolo 1 **FINALITÀ**

Il Codice Etico si pone come base per la creazione di un ambiente in cui colui che vi lavora si trovi in uno stato di consapevole soddisfazione fisico-emozionale, in cui vi sia possibilità di espressione sociale del proprio potenziale individuale e della propria capacità di autodeterminazione con conseguente aumento del senso di appartenenza.

Un'azienda che riesce a creare un ambiente di lavoro che si muove in modo globale su principi etici, avrà inevitabilmente al suo interno operatori con un profondo orgoglio di appartenenza e riceverà un immediato ritorno positivo in termini di immagine, poiché il lavoro sarà svolto con maggiore responsabilità ed appropriatezza, realizzando un maggiore risparmio e maggiore soddisfazione dell'utenza (Clienti).

In altre parole, l'azione è volta a perseguire la propria *mission* considerando il rispetto dovuto sia a tutti gli esseri viventi sia alle cose inanimate, come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto.

L'agire etico perseguito dall'Azienda vuole essere pertanto un incentivo razionale per cercare di capire non solo cosa sia giusto fare, ma anche il "perché" sia necessario farlo.

Articolo 2 **NATURA E DESTINATARI DEL CODICE ETICO**

Etica ed *Integrità* sono gli elementi fondanti dell'Azienda e devono realizzarsi attraverso corretti approcci culturali e con onestà intellettuale.

Il Codice Etico è punto di riferimento per tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche cui l'Azienda affida lo svolgimento di attività di sua competenza. Risulta pertanto fondamentale la promozione dell'etica e dell'integrità del proprio personale nella sua interezza, a prescindere dal ruolo occupato all'interno dell'Azienda o dalla tipologia di contratto che alla stessa lo lega, con la precipua finalità di concorrere

alla garanzia di un Servizio Sanitario efficiente, efficace e innovativo, nell'ottica della miglior tutela dei diritti del Malato e del Cittadino, valorizzando il profilo ed il ruolo dei/delle Dipendenti.

I principi e i valori del presente Codice Etico ispirano e si integrano con il Codice di Condotta e la Carta dei Servizi dell'Azienda.

Articolo 3 PRINCIPI E VALORI (Definizioni di Principio e Valore)

I Principi sono regole o credenze che governano il proprio comportamento.

Il principio è qualcosa che *deve* “*principiare*”, cioè un *bene iniziale* che chiede di realizzarsi attraverso attività che prendono da esso avvio e si sviluppano di conseguenza.

Il principio, a differenza del valore che autorizza ogni cosa, è normativo rispetto all'azione.

I Valori sono qualità o standard di comportamento.

Il valore, nella sfera morale, è qualcosa che deve “*valere*”, cioè un bene finale che chiede di essere realizzato attraverso attività a ciò orientate.

L'Azienda si ispira ai valori fondamentali sanciti dall'art. 2 del Trattato sull'Unione Europea e ai principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana, in particolare l'art. 2, l'art. 3 e l'art.4¹

Principi Generali

L'Azienda non inizia o prosegue alcun rapporto con alcun destinatario interno o esterno che non si attiene al rispetto dei seguenti principi generali:

- Libertà individuale come principio irrinunciabile
- Equità ed eguaglianza
- Trasparenza
- Onestà
- Dignità
- Imparzialità
- Riservatezza
- Tutela della persona e Sicurezza
- Tutela ambientale

¹ **Art.2** La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art.3. Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.³

Art.4 La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Articolo 4

Valori Etici

4.1. Integrità

Essere integri significa attuare condotte ispirate ai principi di onestà, lealtà, trasparenza, equità, imparzialità.

Significa agire nell'interesse dell'Azienda, rifiutando ogni comportamento opportunistico.

4.2. Rispetto della persona

Rispettare significa tenere in estrema considerazione la dignità ed i bisogni delle persone con cui si interagisce nell'esercizio dei propri doveri.

4.3. Pari opportunità

Garantire pari opportunità significa promuovere il principio di eguaglianza, evitando la discriminazione di individui o gruppi sulla base di età, genere, etnia, religione, disabilità, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza, maternità e paternità.

In particolare l'azienda si impegna a:

- favorire tutte le azioni possibili per il raggiungimento di una equilibrata presenza di genere negli organismi correggendo eventuali forme di sotto-rappresentazione, nel rispetto della valorizzazione del merito nelle attività di lavoro, studio e ricerca;
- facilitare la conciliazione tra vita privata e impegno professionale sostenendo scelte organizzative idonee alla conciliazione lavoro-famiglia, qualunque essa sia (es. monogenitoriale);
- favorire la piena valorizzazione delle capacità e conoscenze delle persone che si trovano in situazioni di particolare disagio fisico e cognitivo.

In generale il management aziendale deve mirare ad una effettiva eliminazione dei fattori che possono costituire uno svantaggio e un ostacolo al pieno svolgimento delle attività di lavoro, studio e ricerca, da parte di persone che si trovano in situazioni di difficoltà. (Ostacoli che impediscono le pari opportunità).

4.4. Responsabilità e Trasparenza

La responsabilità consiste nel comprendere le conseguenze del proprio comportamento e nel regolare le proprie azioni in modo da renderle utili al bene comune senza ledere i diritti di alcuno. La trasparenza consiste nel rendere pubbliche e conoscibili le proprie decisioni ed azioni, nonché i criteri sui quali si basano, nel rispetto delle esigenze di riservatezza derivanti dalla natura delle decisioni e dalla collegialità degli organi che le assumono. Trasparenza significa mettere a disposizione le opportune informazioni affinché gli stakeholders siano messi in grado di valutare l'operato di ciascun membro e organismo e, dove loro attribuito, di decidere in modo consapevole.

4.5. Autonomia e democrazia nei processi decisionali

I processi decisionali e i sistemi di governo dell'Azienda rispettano i principi di autonomia e di democrazia così come sono definiti dalla Legge e dallo Statuto.

L'autonomia nei processi decisionali si realizza allorché gli obiettivi e le regole dell'Azienda riflettono la volontà degli stakeholders e degli organi rappresentativi (Sindaci e/o OOSS).

La democrazia dei processi decisionali richiede che il dibattito sui temi di maggiore importanza sia libero, partecipato e trasparente.

La libertà di discussione, anche attraverso spontanee riunioni e assemblee di tutte le componenti, costituisce strumento di comprensione e di conoscenza delle decisioni e dei loro effetti.

4.6. Libertà

La libertà di pensiero, l'autonomia intellettuale, l'indipendenza da ogni condizionamento di tipo politico, religioso ed economico e il principio democratico nel suo funzionamento interno costituiscono il presupposto essenziale ad una corretta conduzione delle attività dell'Azienda, per il raggiungimento della sua missione istituzionale e per una corretta governance.

4.7. Equità e merito

L'Azienda ha il dovere di fornire in modo equo strumenti e risorse atti a favorire l'uguaglianza nelle possibilità di svolgimento del proprio lavoro.

Nelle situazioni in cui è richiesto l'uso di criteri di merito, tutte le decisioni e gli atti compiuti si ispirano al riconoscimento delle capacità e competenze individuali, e della qualità delle prestazioni professionali rese, seguendo nelle valutazioni principi di trasparenza e di previa definizione dei criteri utilizzati ed evitando ogni discriminazione e favoritismo.

4.8. Tutela dell'ambiente

Tutelare l'ambiente significa riconoscere il valore primario delle risorse naturali, operare scelte conformi al principio della sostenibilità e promuovere la responsabilità ambientale, per cui ogni collaboratrice/collaboratore che lavora per l'azienda Sanitaria deve seguire le linee guida aziendali di pertinenza, per minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività e utilizzare le attrezzature, le strutture e le risorse di lavoro in modo più efficiente possibile.

4.9. Sicurezza e dignità dei luoghi di lavoro

Garantire un ambiente di lavoro salubre che sia fonte di benessere e che consenta a tutti i dipendenti/le dipendenti di svolgere il proprio lavoro in condizioni fisiche, mentali e sociali ideali, in modo da raggiungere un livello ottimale di sicurezza sul lavoro che vada oltre il semplice rispetto delle normative in termini di prevenzione del rischio professionale.

Promuovere condizioni di lavoro serene fondate sulla qualità delle relazioni interpersonali.

Tutelare la dignità dell'ambiente di lavoro che significa tenere comportamenti rispettosi del luogo di lavoro, dei beni e delle risorse pubbliche, salvaguardando l'incolumità propria e altrui.

4.10. Riservatezza

Tutelare la riservatezza significa garantire la protezione dei dati personali delle persone fisiche e giuridiche che, a qualsiasi titolo, entrino in contatto con l'Azienda.

È tutelata la segretezza delle informazioni confidenziali acquisite in ragione della condivisione di funzioni, progetti di ricerca e attività. I dati personali e le informazioni sono trattati secondo i principi di liceità, pertinenza e non eccedenza, per le sole finalità dichiarate e nel rispetto della normativa vigente in materia.

Articolo 5

ADOZIONE E DIFFUSIONE

Il presente Codice Etico è definito e approvato dalla Direzione Generale Aziendale; la sua entrata in vigore decorre dall'adozione della deliberazione di approvazione.

Ogni modifica del Codice dovrà essere approvata dalla Direzione Generale Aziendale, sentito il Comitato Unico di Garanzia (Cug).

L'Azienda promuove la più ampia diffusione del presente Codice attraverso le seguenti modalità:

- a. pubblicazione sul Sito Istituzionale, sulla Intranet aziendale e Angolo del Dipendente
- b. consegna del presente codice unitamente al codice di comportamento aziendale, al personale neoassunto, negli atti di incarico, nei bandi, negli avvisi e nei contratti/convenzioni di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, lavori e forniture.
- c. predisposizione di materiale informativo e con ogni altro mezzo idoneo, comprese iniziative di sensibilizzazione sulle questioni etiche per tutto il personale dipendente e gli stakeholders.

Articolo 6

ATTUAZIONE

Secondo quanto previsto nel precedente art. 5 lett.b), è compito di tutti i portatori di interesse conoscere il presente Codice, dare ad esso puntuale attuazione, nonché adoperarsi affinché esso venga rispettato.

Possono essere fatte richieste di chiarimenti in merito al presente Codice, nonché proporre suggerimenti e integrazioni.

Richieste di chiarimenti, contributi e integrazioni possono essere inviati al Cug aziendale: "cug@uslsudest.toscana.it".

Articolo 7

VIOLAZIONI

Le condotte, reiterate ed accertate, non conformi al Codice etico che l'Azienda propone e si impegna a seguire possono ledere il rapporto di fiducia, presupposto del vincolo contrattuale esistente tra il dipendente e il proprio datore di lavoro. La sottoscrizione del contratto infatti non obbliga semplicemente a fornire la prestazione lavorativa, ma comporta un dovere di lavorare e collaborare con altri individui in un determinato ambiente umano, con necessari confronti e relazioni tra persone seguendo anche i principi e i valori che l'Azienda, in qualità di datore di lavoro, ha posto alla base della propria *mission*.

Ne consegue che la reiterata inosservanza del presente codice potrà essere valutata, anche con il supporto del Cug aziendale, dal Dirigente responsabile della struttura/ufficio/reparto sotto l'aspetto disciplinare.