



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Ammin.va: Piazzale Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia – S. Andrea delle Fratte – 06156 PERUGIA
Part. IVA 02101050546 – tel.: 075/5781 – Sito Internet: www.ospedale.perugia.it
PEC: aosp.perugia@postacert.umbria.it

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 0001241 del 08/11/2024

adottata in Perugia

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL “CODICE ETICO DELL’AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA”

Ufficio Proponente: AFFARI GENERALI
Istruttore della pratica: ILARIA PIA RUSSO
Responsabile del procedimento: GLAUCO ROSSI
Dirigente dell'Ufficio Proponente: GLAUCO ROSSI
La Delibera comporta costi: No
Modalita' di Pubblicazione: Integrale

VISTA la proposta n. 0001326 del 06/11/2024 a cura di AFFARI GENERALI
hash.pdf (SHA256): 01e52b124a824a55a6c0d6e299f6d2c8cfa10db17b5799041f64e5c1b3098dfe
firmata digitalmente da: GLAUCO ROSSI
che ne attesta la regolarita' dell'iter istruttorio

IL DIRETTORE SANITARIO: ARTURO PASQUALUCCI
Parere: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO: ROSA MAGNONI
Parere: FAVOREVOLE

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato, avendone acquisito i pareri

IL DIRETTORE GENERALE
GIUSEPPE DE FILIPPIS*

* Documento sottoscritto con firma digitale



Azienda Ospedaliera di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione - Sede legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia di Perugia
Piazzale Giorgio Menghini 8/9 – Sant’Andrea delle Fratte – 06129 PERUGIA
Partita IVA/CF 02101050546 – Centralino Tel. 075.5781
PEC aosp.perugia@postacert.umbria.it SITO WEB www.ospedale.perugia.it

S.C. AFFARI GENERALI

Oggetto: Approvazione del “Codice Etico dell’Azienda Ospedaliera di Perugia”

Vista la Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 recante “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche” con cui viene sottolineata «la necessità che le amministrazioni tengano ben distinti i codici di comportamento, giuridicamente rilevanti sul piano disciplinare, da eventuali codici etici».

Premesso che:

con Decreto Legislativo 30 aprile 2022, n. 36 recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, gli Enti della Pubblica Amministrazione sono stati chiamati ad aggiornare il proprio Codice di Comportamento.

con D.P.R. 13 giugno 2023, n.81, avente ad oggetto “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presentirete della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»”, sono state introdotte ulteriori modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici nazionale

Considerato che:

la Direzione Aziendale al fine di adempiere agli aggiornamenti normativi sopra riportati riferiti al codice di comportamento aziendale nonché allo scopo di redigere un codice etico aziendale ha costituito un gruppo di lavoro con nota prot. n.41435 del 16.05.2024.

L’Azienda Ospedaliera di Perugia, in ragione della dimensione valoriale del codice etico aziendale nel quale vengono sanciti i principi e i valori etici che caratterizzano ed orientano le attività dell’Azienda stessa nonché del personale impiegato, ha ritenuto opportuno garantire la massima trasparenza nella procedura di approvazione del codice in questione condividendone la bozza con:

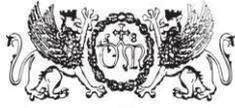
- il Collegio Sindacale, il Collegio di Direzione e con il Non Executive Board in data 27.09.2024;
- l’Organismo Indipendente di Valutazione in data 22.10.2024;
- gli stakeholder ponendo in consultazione il documento sul sito web istituzionale (www.ospedale.perugia.it) dal 02.10.2024 al 17.10.2024.

Rilevato che l’Azienda Ospedaliera non ha ricevuto proposte di modifica o di integrazione alla bozza del Codice etico condivisa con i soggetti ed organi summenzionati.

Attestato che, a seguito dell’ istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza la proposta è legittima ed utile per il servizio pubblico;

Attestata, inoltre, la regolarità amministrativa del presente provvedimento, ai sensi del D.Lgs. n. 123/2011.

Tutto ciò premesso,



Azienda Ospedaliera di Perugia

Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione - Sede legale: Ospedale Santa Maria della Misericordia di Perugia
Piazzale Giorgio Menghini 8/9 – Sant’Andrea delle Fratte – 06129 PERUGIA
Partita IVA/CF 02101050546 – Centralino Tel. 075.5781
PEC aosp.perugia@postacert.umbria.it SITO WEB www.ospedale.perugia.it

SI PROPONE DI:

1. **Approvare** il Codice etico aziendale di cui all’allegato 1, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
2. **Disporre** la pubblicazione del Codice etico aziendale sul sito istituzionale dell’Azienda nella sezione “Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali”.
3. **Dare atto** che l’adozione della presente deliberazione non determina oneri a carico del bilancio aziendale.
4. **Trasmettere** la presente deliberazione, a cura della S.C. Affari Generali a tutti i Direttori di Dipartimento ed alle Strutture Complesse e Semplici aziendali.

Il Funzionario Istruttore
Dott.ssa Ilaria Pia Russo

S.C. Affari Generali
Il Direttore f.f.
Dott. Glauco Rossi

**AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA****CODICE ETICO DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI
PERUGIA**Rev. 00
Data Settembre
2024Pagina
1 di 24**CODICE ETICO
DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA**

Redatto da	Ufficio Comunicazione, Stampa e Relazioni esterne e S.S. Formazione e Qualità	Revisione n.:	00
Verificato da	S.C. Affari Generali	Data:	13.09.2024
Pubblicazione	Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali – Regolamenti Aziendali	Data:	12.11.2024

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

Data	Rev.	Motivo del cambiamento
08.11.2024	00	Prima emissione



AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

CODICE ETICO DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

Rev. 00
Data Settembre
2024

Pagina
2 di 24

INTRODUZIONE	4
PARTE 1 - L'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA	4
1.1 Identità Aziendale.....	4
1.2 Mission Aziendale	5
PARTE 2 – NATURA, FINALITÀ E DESTINATARI DEL CODICE	6
2.1 Natura	6
2.2 Finalità.....	6
2.3 Destinatari	7
PARTE 3 - PRINCIPI E VALORI	8
3.1 Centralità e dignità della persona	8
3.2 Principio di non discriminazione di Pari Opportunità	9
3.3 Valorizzazione del patrimonio professionale e senso di appartenenza.....	9
3.4 Legalità	10
3.5 Trasparenza	10
3.6 Riservatezza.....	11
3.7 Tutela dell'ambiente	11
3.8 Sicurezza e dignità dei luoghi di lavoro	11
3.9 Ricerca e innovazione	12
PARTE 4 – AREE DI APPLICAZIONE	13
4.1 Il Comitato Etico Regionale dell'Umbria	13
4.2 Rapporti con le persone che utilizzano i servizi	13
La privacy e la protezione dei dati	14
Il consenso ai trattamenti sanitari e la corretta informazione	15
L'Ufficio Relazioni con il Pubblico	15
La Carta dei Servizi	15
Il Controllo della Qualità e la Customer Satisfaction	16



AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

CODICE ETICO DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

Rev. 00
Data Settembre
2024

Pagina
3 di 24

4.3 Rapporti con i mezzi di comunicazione	17
4.4 Rapporti con il volontariato e il terzo settore	17
4.5 Rapporti con l'Università.....	17
4.6 Rapporti con il personale dipendente e i collaboratori	18
Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)	18
Il piano di eguaglianza di genere e delle azioni positive	19
Le Rappresentanze Sindacali	20
PARTE 5 – ATTUAZIONE E CONTROLLO	21
5.1 Violazioni e segnalazioni.....	21
5.2 Adozione, diffusione e revisione.....	21
DEFINIZIONI	22
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	23



INTRODUZIONE

PARTE 1 - L'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

1.1 Identità Aziendale

L'Azienda Ospedaliera di Perugia è stata istituita con DPCM del 3 Marzo 1994, con sede legale presso l'Ospedale S. Maria della Misericordia – S. Andrea delle Fratte – 06156 Perugia, Partita IVA 02101050546, mentre la Direzione Aziendale e Sede Amministrativa è sita in Piazzale Menghini 8/9 – 06129 Perugia.

L'Azienda è composta dal presidio ospedaliero a blocchi dove sono presenti sia le strutture e servizi sanitari, dalla palazzina “CREO” dove hanno sede la Direzione Aziendale con gli uffici di staff dell'Azienda Ospedaliera di Perugia e i laboratori oncoematologici e di genetica e dalla palazzina della “Ellisse” di proprietà dell'Università degli Studi di Perugia che ospita uffici tecnico- amministrativi aziendali.

All'interno dell'Azienda Ospedaliera di Perugia insiste la Scuola di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Perugia che costituisce un polo sanitario di alta specialità, che per le specifiche professionalità presenti e per il complesso di tecnologie innovative e tipologia di prestazioni offerte è un punto di riferimento sia per la sanità umbra sia per quella nazionale. L'Azienda Ospedaliera di Perugia assolve non solo la funzione di ospedale di alta specialità e di ospedale di riferimento regionale, ma anche quella di ospedale cittadino per la città di Perugia.

Le funzioni peculiari che nel corso del tempo sono diventate preminenti e caratteristiche dell'Azienda Ospedaliera possono essere così sintetizzate:

- ospedale di alta specialità come da connotazione propria di un'azienda ospedaliera
- ospedale di università e ricerca
- polo di attrazione extraregionale
- ospedale cittadino per il soddisfacimento dei bisogni di salute della comunità locale, intendo per quest'ultima non solo la popolazione della città di Perugia ma anche quella del Distretto del Perugino dell'USL Umbria 1

L'attività dell'Azienda Ospedaliera di Perugia si caratterizza per l'attività di emergenza-urgenza (DEA di II



livello), per l'attività clinico-assistenziale di ricovero, per quella di specialistica ambulatoriale. Inoltre, all'interno dell'Azienda è presente lo sviluppo di attività di alta specializzazione che passano anche per l'innovazione non solo in ambito clinico, ma anche tramite quello organizzativo e tecnologico.

L'Azienda Ospedaliera, come già detto, riveste un ruolo centrale per la Regione dell'Umbria; infatti, l'erogazione di prestazioni di alta specialità e complessità la pongono a un livello più ampio rispetto alle altre strutture della rete regionale e grazie anche alla presenza di Centri di Riferimento regionali che in unione alle prestazioni di alta specialità rafforzano il ruolo di hub della Regione e punto di riferimento a livello nazionale.

1.2 Mission Aziendale

La missione dell'Azienda come scritto, nel pur datato, Atto aziendale: "L'Azienda produce ed eroga prestazioni sanitarie ed assistenziali di base e ad alta complessità nel rispetto dei più avanzati criteri di appropriatezza. L'Azienda Ospedaliera contribuisce alla promozione, mantenimento e sviluppo della salute della collettività, perseguendo l'obiettivo del miglioramento complessivo della qualità della vita della popolazione. L'Azienda Ospedaliera valorizza le proprie risorse umane attraverso la formazione e la promozione della collaborazione fra professionisti anche al fine di garantire elevate competenze mediche e sanitarie capaci di adeguarsi allo sviluppo tecnologico, organizzativo e assistenziale nelle varie discipline." (Atto aziendale 02/07/2005).

Lo scopo dell'Azienda Ospedaliera come da missione istituzionale consiste nel raggiungimento di un livello di risposta alla domanda di salute intendendo per essa "il raggiungimento, da parte di tutte le popolazioni, del più alto livello possibile di salute", definita come "uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale" e non semplicemente "assenza di malattie o infermità". In questo processo di risposta ai bisogni di salute della popolazione si unisce anche la didattica e la ricerca che rappresentano uno strumento di costruzione e miglioramento delle competenze degli operatori e del personale in formazione specialistica non solo volta al continuo progresso conoscenze cliniche e assistenziali ma anche al fine di coadiuvare, tramite tecniche e cure nuove, l'ospedale nella cura dei pazienti.



PARTE 2 – NATURA, FINALITÀ E DESTINATARI DEL CODICE

2.1 Natura

Il Codice Etico dell'Azienda Ospedaliera di Perugia costituisce il documento ufficiale in cui l'Azienda definisce i principi e i valori etici che la caratterizzano e che devono orientare ogni sua attività e le persone che vi lavorano, nonché esplicita le modalità attraverso le quali intende applicarli.

Infatti, l'osservanza di tali principi è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine dell'Azienda e a tali valori devono uniformarsi i comportamenti dei soggetti, interni ed esterni, che con essa interagiscono.

Il Codice Etico costituisce, pertanto, uno degli strumenti che valorizzano l'impegno di responsabilità dell'Azienda Ospedaliera di Perugia nei confronti dei portatori di interesse (persone-utenti-cittadini, personale, fornitori, istituzioni, volontariato e terzo settore).

L'Azienda Ospedaliera di Perugia ha tenuto conto nella formulazione del codice etico dell'Azienda di alcune caratteristiche fondamentali che deve possedere, tra cui:

- l'universalità, il codice etico deve essere valido per tutte le strutture e servizi e per tutto il personale e i collaboratori, senza eccezioni.
- la chiarezza, il documento deve essere scritto in linguaggio semplice e accessibile a tutti, senza tecnicismi o ambiguità.
- l'autorevolezza, il Codice Etico deve essere emanato dal vertice aziendale, condiviso con tutti i collaboratori, OO.SS, organismi aziendali e diventare parte integrante della cultura e della strategia dell'Azienda.
- l'adeguamento, il documento deve essere adeguato alle caratteristiche e alle esigenze specifiche dell'Azienda, tenendo conto del settore di appartenenza, della dimensione e della mission aziendale.

2.2 Finalità

Il Codice Etico non sostituisce e non si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne ed interne; è invece un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti.

La predisposizione del Codice Etico ha quindi la finalità di:

- tutela dei diritti di operatori, pazienti e di tutti i soggetti che al suo interno a qualsiasi titolo operano, rivolgendo la propria condotta verso la garanzia di un ambiente adeguato e sicuro, in cui i rapporti



interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà individuale e della dignità della persona

- implementare un sistema di consapevolezza ed auto-controllo in cui il rispetto della legalità ed il valore dell'Etica aziendale sia percepito non come il risultato di una condotta imposta dall'alto, ma come il frutto di un processo volto ad interiorizzare, condividere e mettere in pratica quei Principi e Valori che l'Azienda è chiamata ad osservare quotidianamente.

2.3 Destinatari

Il personale dipendente dell'Azienda Ospedaliera di Perugia ed i collaboratori esterni sono i destinatari del Codice Etico e sono chiamati a contribuire attivamente alla sua scrupolosa osservanza. È dovere, quindi, di tutti i destinatari conoscere il Codice Etico, comprenderne il significato e contribuire attivamente alla sua attuazione.

Nello specifico ambito dell'AOPG il presente Codice Etico è destinato:

- ai Dirigenti delle aree contrattuali della Dirigenza Medica e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, a tempo determinato e indeterminato;
- ai dipendenti del Comparto, a tempo determinato e indeterminato;
- al personale appartenente alla Scuola di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Perugia in regime di convenzione, ivi compresi i medici in formazione specialistica;
- agli studenti presenti nelle strutture dell'Azienda per attività di tirocinio professionale e/o stage;
- a tutti i soggetti titolari di un rapporto di collaborazione e/o di incarichi libero professionali;
- alle altre figure operanti a qualsiasi titolo nell'Azienda;
- ai soggetti terzi che intrattengono rapporti con l'Azienda nei confronti dei quali le disposizioni del Codice Etico trovano applicazione nel contesto dei rapporti contrattuali in essere.



PARTE 3 - PRINCIPI E VALORI

Come dichiarato nell'Atto Aziendale «L'Azienda ispira la propria azione ai valori del rispetto, della collaborazione, della trasparenza, della responsabilità, della qualità clinica, della sicurezza e dell'innovazione» (Atto aziendale 02/07/2005).

Il sistema valoriale dichiarato dall'Azienda Ospedaliera di Perugia si traduce nei principi e valori etici di seguito elencati e successivamente descritti e sviluppati:

- Centralità e dignità della persona
- Principio di non discriminazione e Pari Opportunità
- Valorizzazione del patrimonio professionale e senso di appartenenza
- Legalità
- Trasparenza
- Riservatezza
- Tutela dell'ambiente
- Sicurezza e dignità dei luoghi di lavoro
- Ricerca e innovazione

3.1 Centralità e dignità della persona

L'Azienda afferma in ogni sua azione la centralità e la dignità dell'individuo come valore etico fondamentale, e ne avversa ogni comportamento contrario. L'Azienda riconosce qualsiasi soggetto con il quale instaura rapporti come portatore di diritti e di valori, con spirito di comprensione ed eguale rispetto.

Il principio della centralità e della dignità della persona quale che sia la sua storia, la sua cultura, la sua appartenenza sociale, politica o religiosa costituisce uno dei cardini dell'ordinamento costituzionale italiano ed il diritto alla salute ne realizza un elemento caratterizzante. La centralità della persona nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale si estrinseca in una serie di diritti fondamentali esercitabili da parte dei singoli utenti. In nessun modo le esigenze diagnostiche, riabilitative, educative ed organizzative devono compromettere il rispetto della persona assistita. Le attività sanitarie ed assistenziali vanno svolte nel pieno rispetto dei diritti fondamentali della persona assistita, salvaguardandone la dignità e la libertà.

L'Azienda rispetta la libertà di scelta responsabile della persona. A tal fine, pone particolare attenzione alla corretta comunicazione agli utenti sui percorsi e sulle alternative diagnostiche, terapeutiche e/o assistenziali, evidenziando rischi e benefici, fornendo tutte le precisazioni e i chiarimenti necessari, con l'obiettivo di garantire adeguate relazioni tra il personale, il paziente, i suoi familiari e/o il caregiver.



3.2 Principio di non discriminazione di Pari Opportunità

L'Azienda Ospedaliera di Perugia contrasta qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine razziale ed etnica, alla disabilità e alla lingua nelle relazioni con gli utenti. L'azione della Pubblica Amministrazione deve ispirarsi al principio di eguaglianza dei diritti degli utenti nell'erogazione dei servizi; perciò, nessuna distinzione nell'erogazione del servizio può essere compiuta per motivi riguardanti sesso, razza, lingua, religione ed opinioni politiche. I servizi sanitari devono essere erogati assicurando eguale accesso a ciascuno, evitando qualsiasi discriminazione e assicurando parità di trattamento, ad esempio, assicurando adeguata ed esaustiva informazione anche ad utenti stranieri, ove necessario mediante l'utilizzo di interpreti con adeguate competenze linguistiche.

Il principio di non discriminazione investe anche tutti i rapporti che riguardano i professionisti e l'Azienda Ospedaliera, in merito a formazione, distribuzione del lavoro e possibilità di progressioni di carriera. L'Azienda Ospedaliera di Perugia garantisce le pari opportunità in particolare si impegna a:

- assicurare parità di trattamento e a garantire parità di opportunità tra coloro che intrattengono rapporti con l'Azienda a qualunque titolo;
- favorire tutte le azioni possibili per il raggiungimento di una equilibrata presenza di genere negli organismi, correggendo eventuali forme di sottorappresentazione, 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);
- valorizzare l'apporto professionale di ciascuno e la promozione della crescita professionale in un quadro di pari opportunità, valorizzando le capacità e competenze delle persone che si trovano in situazioni di particolare disagio;
- eliminare tutti gli ostacoli che impediscono le pari opportunità, ovvero tutti quei fattori che possono costituire uno svantaggio e un ostacolo al pieno svolgimento delle attività di lavoro, studio e ricerca.

3.3 Valorizzazione del patrimonio professionale e senso di appartenenza

L'Azienda afferma l'importanza della consapevolezza di far parte di una stessa organizzazione e di condividere i medesimi valori etici. Afferma inoltre al fine del perseguimento dei suoi fini istituzionali, l'importanza del contributo di tutti gli operatori attraverso un esercizio consapevole della propria professionalità nel rispetto delle competenze e dei ruoli, assicurando la massima integrazione e collaborazione. A tal fine è necessario perseguire un elevato livello di informazione e comunicazione interna in grado di aumentare la percezione e la consapevolezza del ruolo che ogni singolo operatore riveste nel



contesto aziendale.

L'Azienda si impegna quindi al rispetto dei valori enunciati:

- valorizzando la preparazione e competenza professionale;
- promuovendo l'attività di formazione e sviluppo professionale attraverso un'attenta rilevazione dei bisogni formativi e mediante l'adozione di iniziative adeguate;
- favorendo l'efficacia e la trasparenza delle procedure e dei sistemi di valutazione del personale, riconoscendone l'importanza quali strumenti atti a valorizzare e motivare il personale e a riconoscerne il merito.

3.4 Legalità

Il principio di legalità impone di assoggettarsi alla legge. L'Azienda conforma la propria azione al rispetto della normativa vigente nazionale ed internazionale, sia essa di natura legislativa o regolamentare. In nessun caso, pertanto, gli atti adottati nell'esercizio delle attività istituzionali possono essere contraddittori rispetto alla legge. La violazione della legge o il mancato rispetto dei principi etici non possono in nessun caso rappresentare un mezzo per il conseguimento di un vantaggio o per la soddisfazione di un interesse aziendale.

L'Azienda applica tutte le misure necessarie a prevenire la corruzione ed evitare comportamenti illeciti e persegue l'interesse pubblico conformando la propria azione ai doveri di imparzialità, efficienza, economicità e buon andamento.

3.5 Trasparenza

L'Azienda fonda la propria attività sulla massima trasparenza, dando piena attuazione agli obblighi legislativamente previsti. Il principio di trasparenza si basa sul rendere pubbliche e conoscibili le azioni dei soggetti pubblici, nonché i criteri sui quali si basano le loro decisioni, nel rispetto delle esigenze di riservatezza derivanti dalla natura delle decisioni. L'Azienda si impegna quindi a garantire la visibilità e la comprensibilità dei processi decisionali attraverso la pubblicazione nel sito web istituzionale (www.ospedale.perugia.it).

Il principio di trasparenza prevede che l'Azienda metta a disposizione dei suoi interlocutori e dei titolari di interessi giuridicamente tutelati, le opportune informazioni, complete ed accurate, e di comunicare agli stessi tutte le informazioni richieste, salvo i casi eccezionali espressamente esclusi dalla legge, garantendo l'accesso agli atti in conformità alla legge, in modo da favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, sulla correttezza delle attività svolte e dei servizi erogati dall'Azienda.



3.6 Riservatezza

Tutelare la riservatezza consta nel garantire ed assicurare la protezione dei dati personali delle persone fisiche e giuridiche che, a qualsiasi titolo, entrino in contatto con l'Azienda. L'Azienda garantisce nel trattamento delle informazioni il rispetto delle normative e dei regolamenti in materia di tutela e protezione dei dati personali, con particolare riguardo ai dati relativi alla salute e alla dignità della persona e del segreto d'ufficio.

L'Azienda, in qualità di titolare del trattamento, si impegna affinché il personale garantisca la massima riservatezza di tutti i dati personali e di tutte le informazioni di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio della propria attività. I soggetti che svolgono la loro attività all'interno dell'Azienda sono tenuti a trattare unicamente i dati che si reputano strettamente necessari e pertinenti che pertanto sono direttamente connessi al corretto svolgimento del servizio. Allo stesso modo, l'Azienda si impegna a salvaguardare la riservatezza dei dati relativi ai propri dipendenti, onde evitare ogni abuso così come ogni uso improprio degli stessi.

3.7 Tutela dell'ambiente

La tutela ambientale si basa sul riconoscere il valore primario delle risorse naturali, operando scelte improntate alla compatibilità e sostenibilità ambientale. L'Azienda pone attenzione alla salvaguardia e al rispetto dell'ambiente, mettendo in essere azioni finalizzate al risparmio energetico ed idrico, alla minimizzazione della produzione dei rifiuti e al loro recupero e alla tutela delle aree verdi di pertinenza.

I Destinatari del seguente Codice sono tenuti a mettere in atto comportamenti volti a minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività utilizzando le attrezzature, le strutture e le risorse di lavoro in modo più efficiente possibile.

3.8 Sicurezza e dignità dei luoghi di lavoro

L'Azienda Ospedaliera di Perugia riconosce come prioritaria la garanzia di un ambiente di lavoro rispettoso della salute e della sicurezza, attuando procedure operative affinché l'ospedale sia un luogo sicuro per gli operatori, per i pazienti e gli utenti e, in generale, per tutti coloro che, a qualunque titolo, si trovano ad operare all'interno dello stesso, garantendo l'integrità fisica e morale della persona.

L'appropriato presidio della salute e sicurezza è assicurato attraverso le attività di identificazione dei pericoli e di attuazione delle rispettive azioni preventive, nonché di costante valutazione e monitoraggio dei rischi per cui l'Azienda garantisce l'applicazione delle norme legislative e regolamentari in materia di sicurezza sul lavoro e si impegna a diffondere la cultura della sicurezza, promuovendo programmi di formazione e di comunicazione sulla conoscenza delle situazioni di rischio, sulle azioni da adottare per il loro contenimento e



sull'attuazione di efficaci programmi di prevenzione.

Inoltre, l'Azienda tutela la dignità dell'ambiente di lavoro, che consenta a tutto il personale dipendente di svolgere il proprio lavoro in condizioni fisiche, mentali e sociali ideali, e promuove condizioni di lavoro serene fondate su relazioni interpersonali rispettose e di qualità.

L'Azienda persegue il benessere organizzativo anche attraverso la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali, grazie anche all'operatività del Comitato Unico di Garanzia.

3.9 Ricerca e innovazione

L'Azienda riconosce il ruolo primario della ricerca scientifica ed assicura, nell'ambito delle proprie prerogative, l'impegno alla valorizzazione delle attività di ricerca, essendo quest'ultima funzione istituzionale propria dell'Azienda, al pari della funzione clinico-assistenziale e delle attività di formazione. L'attività di ricerca costituisce condizione essenziale per l'innovazione e il miglioramento dei servizi sanitari, nonché per sostenere i continui cambiamenti propri del settore sanitario-ospedaliero al fine di produrre prestazioni di qualità.

L'Azienda garantisce lo svolgimento di attività di ricerca obiettiva e indipendente volta alla tutela degli interessi dei cittadini, anche attraverso il potenziamento delle competenze e degli strumenti dedicati.

L'Azienda si assicura che ogni attività di ricerca sia condotta secondo rigoroso metodo scientifico e nel rispetto della vigente normativa in materia di ricerca biomedica e tutela della salute, nel rispetto dei principi etici e deontologici.

L'Azienda sostiene inoltre le attività di formazione volte allo sviluppo del rispetto dei valori etici, sia dei propri dipendenti, sia dei soggetti in formazione.



PARTE 4 – AREE DI APPLICAZIONE

4.1 Il Comitato Etico Regionale dell'Umbria

Il Comitato etico Regionale dell'Umbria (CER Umbria), istituito con Deliberazione Regionale n. 4697 del 5 agosto 1998 e disciplinato con Legge regionale 9 aprile 2015 n.11, ha sede in Perugia presso il CREO – Centro di Ricerca Emato-Oncologico Ospedale S. Maria della Misericordia piazzale Menghini 06156 Perugia.

Il CER Umbria si ispira al rispetto della vita umana così come indicato nelle Carte dei Diritti dell'Uomo, nei codici della deontologia medica nazionale e internazionale e in particolare nella revisione corrente delle Dichiarazione di Helsinki e nella Convenzione di Oviedo. Il Comitato opera in applicazione della normativa vigente in materia ed esprime parere vincolante per la realizzazione di ogni studio sull'uomo.

Ai sensi della normativa vigente il CER Umbria è un organismo indipendente con assenza di subordinazione gerarchica nei confronti delle strutture e dei soggetti per i quali esso opera (Regione, Università, Aziende Sanitarie pubbliche e private) nonché estraneità e assenza di conflitti di interesse dei componenti.

Il CER Umbria è composto da personale sanitario e non, che ha la responsabilità di garantire la tutela dei diritti, della sicurezza e del benessere delle persone in sperimentazione e di fornire pubblica garanzia di tale tutela.

Il Comitato svolge i compiti di cui alla normativa vigente ed esprime pareri relativamente a:

- sperimentazioni di farmaci, dispositivi medici, tecniche e metodiche invasive e non, prodotti e integratori alimentari, studi osservazionali e/o non interventistici, usi terapeutici di medicinali sottoposti a sperimentazione clinica;
- aspetti etici riguardanti le attività scientifiche ed assistenziali svolte nelle strutture sanitarie regionali;
- funzioni consultive in relazione a questioni etiche connesse con le attività scientifiche e assistenziali, allo scopo di proteggere e promuovere i valori della persona.

Inoltre, promuove anche iniziative di formazione in materia di sperimentazione clinica e di bioetica.

4.2 Rapporti con le persone che utilizzano i servizi

Le persone che utilizzano i servizi dell'Azienda sono i destinatari finali, i fruitori ultimi delle prestazioni e dei servizi sanitari, sociosanitari ed amministrativi erogati dall'Azienda, rappresentano il primo interlocutore ed il focus di tutta l'attività Aziendale. L'Azienda riconosce e tutela il diritto del cittadino a usufruire di un servizio efficiente e orientato al soddisfacimento dei bisogni presentati, e il diritto ad avere informazioni e comunicazioni chiare nel rispetto della trasparenza e accuratezza dell'informazione e nel rispetto della



privacy.

L'Azienda provvede a promuovere il dialogo, il confronto con i cittadini e a coltivare un sano rapporto con l'utenza mediante:

- una corretta informazione sulle procedure sanitarie e l'eventuale acquisizione del consenso informato, nel rispetto della normativa vigente;
- la tutela del diritto alla protezione dei dati di carattere personale e la garanzia della privacy, come indicato dalla normativa e dai regolamenti specifici;
- un rispettoso uso dei social media da parte del personale dipendente, attendendosi nei rapporti con l'utenza al rispetto del codice di comportamento aziendale e della privacy.

L'Azienda provvede al rispetto di tali principi ed obblighi anche attraverso la creazione, a promulgazione di strumenti e l'attività delle strutture dedicate quali:

- l'Ufficio Relazioni con il Pubblico
- la Carta dei Servizi
- il sito web e le pagine social istituzionali
- il Sistema di Controllo di Qualità e la rilevazione della qualità percepita dell'utenza

La privacy e la protezione dei dati

L'Azienda garantisce la riservatezza dei dati personali di ogni utente e tratta le informazioni degli interlocutori nel riguardo della privacy degli interessati, rispettando nei propri comportamenti e nei propri atti la normativa ed i regolamenti in essere, nonché attraverso l'adozione delle più idonee precauzioni e misure di sicurezza in materia di trattamento dei dati sensibili.

L'Azienda assicura nel sistema di gestione e protezione dei dati personali il rispetto della normativa nazionale e del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento e del Consiglio Europeo relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e riconosce come fondamentale il ruolo del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD).

Nello specifico l'Azienda Ospedaliera di Perugia si impegna ad applicare e aggiornare costantemente le politiche, le procedure e gli strumenti volti alla protezione dei dati e al raggiungimento del più alto livello di sicurezza nella gestione del patrimonio informativo aziendale.

L'Azienda Ospedaliera persegue tali obiettivi nel rispetto della confidenzialità, ovvero l'accesso alle informazioni consentito unicamente alle persone autorizzate, e dell'integrità, cioè la garanzia di accuratezza e completezza dei processi di trattamento ed elaborazione dei dati.



Il consenso ai trattamenti sanitari e la corretta informazione

L'Azienda riconosce nel consenso informato, non un solo obbligo normativo dettato dalla Legge 219/2017, ma soprattutto un elemento fondamentale della relazione di cura, rapporto in cui si incontrano «l'autonomia decisionale del paziente e la competenza, l'autonomia professionale e la responsabilità del medico» (art. 1, comma 2, legge n. 219/2017).

Il consenso, quindi, non si qualifica come un mero atto formale e burocratico, ma rappresenta la condizione imprescindibile che caratterizza in modo specifico e unico l'atto sanitario, la cui manifestazione è il risultato dell'alleanza terapeutica tra la persona e il professionista. La corretta informazione tramite cui il professionista colma il gap conoscitivo dell'assistito, illustrando, informando e proponendo le possibili soluzioni diagnostico-terapeutiche affinché l'interessato possa esprimere il proprio consenso in assoluta consapevolezza, non configura solo un obbligo normativo, ma rappresenta un potente strumento per la tutela dei diritti fondamentali della persona, l'autonomia della scienza medica, la decisione sulla corretta allocazione delle risorse sanitarie e l'eticità delle scelte.

Le regole deontologiche non si limitano ad un valore etico o di principio, ma sono da considerare come parametri valutativi di correttezza e diligenza della condotta. I professionisti sanitari sono, peraltro, eticamente e giuridicamente tenuti a guidare la scelta della persona assistita perseguendo il suo miglior interesse di salute, fornendo informazioni complete e supportando la scelta della persona nel rispetto del sistema di suoi valori e preferenze.

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), come previsto da normativa nazionale, è un servizio a disposizione dei cittadini per migliorare la qualità dei servizi sanitari attraverso l'attività di ascolto e orientamento dell'utente, cercando di aiutarlo a risolvere eventuali problematiche con i servizi e le strutture; accoglienza di segnalazioni e proposte; raccolta e relativa gestione dei reclami e degli elogi che l'utenza desidera porre all'attenzione dell'Azienda.

L'URP riceve personalmente il pubblico con apertura diretta degli uffici o su appuntamento, rispondendo alle telefonate dei cittadini, e disponendo di una casella di posta elettronica pubblicata sul sito aziendale.

La Carta dei Servizi

L'Azienda procede alla costante revisione dei contenuti relativi alla Carta dei servizi, privilegiando la parte dedicata alle informazioni all'utenza necessarie per accedere ai servizi erogati.

L'obiettivo specifico perseguito è quello di aggiornare e riorganizzare le informazioni, ipotizzando un



modello di accesso e accoglienza dei servizi, centrato sull'utente.

La Carta dei servizi è uno strumento di garanzia, di equità e accessibilità. In tal senso la Carta dei Servizi è strettamente collegata al Codice Etico che individua, condivide e interiorizza da parte di tutti gli operatori dell'Azienda sanitaria i principi etici cui la stessa si ispira, avendo come conseguenza una maggior garanzia e migliore qualità dei servizi e delle prestazioni offerte alla Persona che utilizza i servizi.

La presenza della Carta dei Servizi offre all'Azienda l'occasione per stabilire un patto tra i propri utenti, gli operatori e le istituzioni che consente di realizzare un servizio sempre più attento alle esigenze di tutte le parti interessate.

Il Controllo della Qualità e la Customer Satisfaction

L'Azienda si impegna a fornire risposte qualitative, oltre che quantitative, ai bisogni di salute della popolazione di riferimento, in linea con lo sviluppo scientifico e con i principi di Clinical Governance, facendo della qualità un elemento distintivo dell'Azienda, ente storicamente accreditato. In tale ambito l'Azienda attua un approccio di *Total Quality Management*, secondo una logica di miglioramento continuo e graduale delle competenze del proprio personale, delle tecnologie e delle tecniche e metodiche utilizzate.

L'Azienda opera con diligenza, competenza, professionalità ed efficienza anche al fine di fornire prestazioni di elevato livello qualitativo, nel rispetto di procedure e standard definiti, tenendo conto dell'appropriatezza degli interventi.

L'Azienda si dota quindi di sistema di gestione per la qualità certificato per offrire alla propria utenza uniformità, trasparenza e miglioramento continuo dei servizi erogati. Il sistema di gestione della qualità si articola mediante l'utilizzo di strumenti specifici, quali audit interni, certificazioni volontarie nonché la predisposizione e diffusione di procedure aziendali che ne descrivono e governano i processi. La loro stesura costituisce uno strumento di lavoro dichiarato, certificato e riconosciuto secondo definiti criteri condivisi di verifica, approvazione, emissione, applicazione, distribuzione e revisione.

Inoltre, l'Azienda attua come strumento di monitoraggio della qualità le indagini di *Customer Satisfaction*, atte a rispecchiare l'esperienza degli utenti. L'ascolto delle persone utenti e dei professionisti viene promosso dall'Azienda Ospedaliera attraverso la rilevazione non solo del loro punto di vista e delle loro opinioni rispetto alla qualità delle cure e assistenza ricevute, ma anche della loro esperienza nel percorso di cura. L'Azienda ravvede in questi strumenti un contributo fondamentale per migliorare i servizi e per renderli funzionali al conseguimento degli obiettivi aziendali, mettendo in luce aspetti critici che potranno essere gestiti attraverso azioni correttive e/o progetti di miglioramento. L'Azienda si impegna quindi a munirsi di metodiche che rendano tali strumenti di rilevazione di facile accessibilità e fruibilità.



4.3 Rapporti con i mezzi di comunicazione

L'Azienda impronta i rapporti con i mezzi di informazione sui principi di veridicità, correttezza e trasparenza, garantendo comunicazioni veritiere, chiare e non strumentali, coerenti e accurate.

In questo ambito e nella consapevolezza della rilevanza dei Mass Media quale fondamentale veicolo di comunicazione verso l'esterno, l'Azienda si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dall'Azienda e delle fondamentali esigenze di riservatezza che le informazioni di natura interna possono imporre, nonché nel rispetto della normativa vigente. L'Azienda si impegna affinché le informazioni verso l'esterno siano in ogni caso, tempestive e coordinate. I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono di esclusiva competenza del Direttore Generale e dell'Ufficio Comunicazione e Stampa.

Gli organismi, il personale dipendente e i collaboratori dell'Azienda devono agire in modo tale da non arrecare in alcun modo pregiudizio all'immagine della stessa o alla sua reputazione, anche in attività extralavorative.

4.4 Rapporti con il volontariato e il terzo settore

L'Azienda crede nella collaborazione con gli Enti del Terzo Settore ovvero le associazioni, le organizzazioni di volontariato, fondazioni, imprese sociali ed enti filantropici. Queste realtà rappresentano enti senza scopi di lucro, ma con finalità civiche, solidaristiche ed utilità sociale con i quali l'Azienda condivide quindi il perseguimento di interesse generale, quale il miglioramento complessivo della qualità della vita della popolazione.

L'Azienda ravvede nel confronto con l'associazionismo e la cittadinanza elementi di fondamentale importanza per costruire servizi capaci di rispondere ai bisogni dei cittadini. Le Associazioni di volontariato sono parte attiva di una rete di collaborazioni finalizzate al continuo miglioramento dei servizi di accoglienza ed assistenza forniti dall'Azienda Ospedaliera di Perugia, pur specificando che le Associazioni non sono entità interne ad essa.

Pertanto, l'Azienda non agevola né discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione ed in qualsiasi forma di collaborazione previene ed evita ogni possibile conflitto di interesse.

4.5 Rapporti con l'Università

L'Azienda Ospedaliera di Perugia nel perseguimento dell'eccellenza delle cure, nel segno del progresso scientifico e tecnologico, ritiene di fondamentale importanza la fattiva collaborazione con l'Università e con le altre Istituzioni di formazione permanente e specialistica. L'Azienda Ospedaliera di Perugia riconosce



nella collaborazione costante con l'Università un elemento che arricchisce la cultura aziendale, aggiungendone un carattere distintivo e qualificante.

Come riportato nel proprio Atto Aziendale «l'Azienda indirizza la propria attività alla collaborazione e integrazione con l'Università nel rispetto del rapporto tra prestazioni sanitarie e formazione universitaria nella Facoltà di Medicina. L'Azienda nell'esercizio della propria funzione di polo didattico formativo si attiene alle linee di indirizzo concordate con Regione e Università ed ai relativi protocolli d'intesa.»

È così che, l'Azienda Ospedaliera di Perugia insieme all'Università degli Studi di Perugia conferma la propria vocazione clinica orientata a:

- alta specializzazione;
- attività trapiantologica;
- gestione dell'emergenza urgenza;
- integrazione delle attività di ricerca e di didattica con quelle assistenziali;
- qualità del servizio, ovvero l'Azienda con le sue professionalità e tecnologie, risponde ai bisogni dei pazienti nella fase acuta; ampia offerta di servizi che si esprime attraverso la complessa e variegata gamma di prestazioni sanitarie e attività, la presenza di Centri specialistici e di competenze specifiche nelle diverse branche specialistiche che costituiscono punti di eccellenza e di riferimento dell'Azienda sia a livello provinciale e regionale che nazionale;
- presenza di Centri sovraziendali di riferimento regionali e nazionali.

Le forme di collaborazione e la realizzazione di programmi coordinati, progetti comuni di ricerca e protocolli di assistenza tra l'Azienda Ospedaliera e l'Università sono elementi favorevoli al raggiungimento univoco sia di finalità clinico-assistenziali sanitarie sia degli obiettivi di didattica e ricerca.

In tale contesto, l'Azienda Ospedaliera pone attenzione affinché anche l'instaurazione e la gestione dei rapporti con il personale in formazione sia effettuata garantendo eticità, correttezza e rispetto.

4.6 Rapporti con il personale dipendente e i collaboratori

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è stato costituito dall'Azienda Ospedaliera di Perugia con delibera n. 1964 del 3 dicembre 2015 e rinnovato con delibera n. 439 del 27 aprile 2022, come previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) opera per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il CUG sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il "Comitato per le pari opportunità" ed il "Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing", già



AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

CODICE ETICO DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

Rev. 00
Data Settembre
2024

Pagina
19 di 24

precedentemente costituiti in applicazione della Contrattazione Collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi dei relativi comparti. Nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza al CUG sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, in relazione all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il CUG, in stretto raccordo con il vertice amministrativo, ha come obiettivi generali quelli di:

- garantire l'assenza di qualsiasi discriminazione relativa al genere, alla razza, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla lingua e alla religione;
- contribuire ad assicurare parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- garantire il contrasto a ogni forma di molestia o violenza psicologica e morale
- Contribuire a favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi discriminazione, oltre al contrasto di ogni forma di violenza morale o psichica.

Inoltre, il CUG ha compiti:

- propositivi (es. predispone il Piano delle Azioni Positive, promuove politiche di conciliazione tra vita e lavoro, promuove azioni mirate al benessere di chi lavora, predispone Piani formativi finalizzati alla promozione della cultura del rispetto della dignità)
- consultivi (es. progetti di riorganizzazione della azienda, orario di lavoro, criteri di valutazione del personale, atti in materia di flessibilità, part time)
- di verifica (es. sui risultati delle azioni positive e di promozione del benessere al lavoro, sulla assenza di forme di discriminazione).

Il piano di eguaglianza di genere e delle azioni positive

L'Azienda pone massima attenzione al benessere organizzativo e allo sviluppo e valorizzazione delle persone che lavorano al suo interno e si impegna ad intraprendere azioni orientate ai principi di inclusione e pari opportunità, in particolar modo tramite la costruzione del Piano per l'uguaglianza di genere e delle azioni positive (Gender Equality Plan - GEP) e l'attivazione del percorso di ottenimento della certificazione di genere aziendale. Con tale strumento l'Azienda Ospedaliera di Perugia si impegna nella prevenzione delle discriminazioni di genere, nel predisporre un ambiente lavorativo favorevole anche alle persone con idoneità



parziali; nel supportare il personale dipendente ponendo al centro i suoi bisogni tramite un approccio *work life balance*.

L'Azienda si impegna quindi a creare percorsi che aiutino da un lato ad attrarre il personale e dall'altro a trattenere quelli che già lavorano, migliorando e favorendo il lavoro all'interno delle organizzazioni sia da un punto di vista della qualità professionale sia dal punto di vista della armonizzazione del lavoro con la vita personale.

L'Azienda sviluppa politiche attive per il contenimento del rischio stress lavoro correlato, sostenendo lo sviluppo e la revisione dei modelli organizzativi introducendo anche valutazioni in merito agli impatti sulle persone e supportando il personale dipendente nel processo di cambiamento interno e di contesto, anche attraverso lo sportello di ascolto aziendale.

Le Rappresentanze Sindacali

L'Azienda Ospedaliera di Perugia riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale. Le relazioni che l'Azienda intraprende con le organizzazioni sindacali, riservate alle competenti funzioni a ciò autorizzate, sono improntate a principi di trasparenza, indipendenza, integrità e correttezza.

L'Azienda si impegna a ricercare un confronto proficuo con le rappresentanze sindacali, al fine di raggiungere un equilibrio tra le attese, le aspirazioni degli operatori e le finalità dell'Azienda stessa, nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. I rapporti con le organizzazioni sindacali sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e un dialogo solido nella ricerca di soluzioni di elevata flessibilità.



PARTE 5 – ATTUAZIONE E CONTROLLO

5.1 Violazioni e segnalazioni

È compito di tutti i portatori di interesse conoscere il presente Codice, dare ad esso puntuale attuazione, nonché adoperarsi affinché esso venga rispettato.

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.

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 sotto l'aspetto disciplinare.

Richieste di chiarimenti, contributi e integrazioni nonché segnalazioni di violazioni possono essere inviate al CUG aziendale: "cug@ospedale.perugia.it".

5.2 Adozione, diffusione e revisione

La validità e l'applicazione del presente Codice decorrono dalla data di adozione della delibera del Direttore Generale con la quale viene approvato il documento.

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

- pubblicazione sul sito web Aziendale
- 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.
- predisposizione di materiale informativo anche digitale e con ogni altro mezzo idoneo, comprese iniziative di sensibilizzazione sulle questioni e che per tutto il personale dipendente e gli stakeholders.

Le revisioni del presente Codice che potranno intervenire per necessità di aggiornamenti normativi e/o per esigenze organizzative, saranno sottoposte all'approvazione del Comitato Unico di Garanzia ed alla successiva Deliberazione del Direttore Generale.



DEFINIZIONI

CODICE ETICO: documento ufficiale dell'Azienda Ospedaliera di Perugia che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, utenti ecc).

DIPENDENTI: tutti i dipendenti dell'AOPG con qualsiasi funzione e qualifica, a tempo pieno e/o parziale, a tempo determinato ed indeterminato, con contratto di collaborazione o con rapporto di convenzione, nonché, i "professionisti" che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse dell'Azienda.

DIREZIONE STRATEGICA: è composta dal Direttore Generale, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo.

UTENTI: ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad adempiere ad una o più prestazioni d'interesse per l'Azienda o che, comunque, intrattiene rapporti con l'AOPG senza essere qualificabile come Destinatario.

Utente: ogni persona fisica che rapportandosi con l'Azienda, usufruisce delle prestazioni e dei trattamenti sanitari dalla stessa erogati.

REGOLAMENTI AZIENDALI: atti preposti a disciplinare Organismi, Funzioni e Procedure dell'Azienda.

Dipartimento: articolazione organizzativa dell'Azienda avente quale compito specifico lo svolgimento in maniera coordinata di attività complesse.

STRUTTURA COMPLESSA: unità organizzativa complessa che aggrega attività omogenee e, in alcuni casi, preposta al funzionamento di più strutture semplici.

STRUTTURA SEMPLICE: unità organizzativa semplice, cui è assegnata una specifica competenza funzionale



NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Costituzione Italiana (art. 2, 3, 9, 13, 21, 32, 37, 39)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Assemblea Generale delle Nazioni Unite, terza sessione, Risoluzione 219077A del 10 dicembre 1948, Parigi.
- Legge 7 agosto 1990 n. 241, “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di accesso ai documenti amministrativi”
- Convenzione per la protezione dei Diritti dell’Uomo e della dignità dell’essere umano nei confronti dell’applicazioni della biologia e della medicina: Convenzione sui Diritti dell’Uomo e la biomedicina Oviedo, 4 aprile 1997, Oviedo
- Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea (2000/c 364/01)
- Legge 7 giugno 2000, n. 150, “Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni”.
- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”
- Carta Europea dei diritti del malato, 2002
- D. Lgs. 30 giugno 2003, n.196 recante il “Codice in materia di protezione dei dati personali” come modificato dal D. Lgs. 101/2018.
- D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, “Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” nello specifico articolo 21 che dispone la costituzione nelle Pubbliche amministrazioni del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- Direttive Dipartimento della Funzione Pubblica del 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»
- Dichiarazione di Helsinki, 2013, *World Medical Association*
- D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”



AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

CODICE ETICO DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PERUGIA

Rev. 00
Data Settembre
2024

Pagina
24 di 24

- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
- Determinazione ANAC 29 marzo 2017, “Linee guida per l'adozione dei codici di comportamento negli Enti del SSN”;
- Legge 22 dicembre 2017, n. 219 “Norme in materia di consenso informato e di disposizioni anticipate di trattamento”
- Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007
- Delibera ANAC 19 febbraio 2020, n. 177, “Linee guida in materia di codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche”
- Decreto Legge n. 77/2021, “Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”
- Dipartimento Funzione Pubblica e Dipartimento Pari opportunità, ottobre 2022, “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”
- D.P.R.,13 giugno 2023, n. 81, “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”
- DGR n. 59 del 30.01.2024 recante “Modifiche al “Protocollo generale d'intesa fra Regione Umbria ed Università degli Studi di Perugia, in attuazione dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517, del DPCM 24 maggio 2001 ed ai sensi della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e della Legge Regionale 12 Novembre 2012, n. 18” siglato in data 20 aprile 2015 – Sostituzione dell’Allegato “C””
- CC.CC.NN.LL. del Comparto sanità (dirigenza e personale non dirigenziale)
- Codici deontologici professionali.