



Proposta della Direzione Generale N° 521 del 05/12/2014

Deliberazione del Direttore Generale

n° 446 del 15 DIC. 2014

OGGETTO: Adozione Codice Etico dell'Azienda Sanitaria Locale di Lanusei.

VISTI il D.Lgs n.502/92 e la L.R. n. 10/2006 abrogante la L.R.5/95 da cui si evince la natura giuridica delle Aziende Sanitarie Pubbliche che hanno personalità giuridica pubblica, sono dotate di autonomia imprenditoriale, agiscono mediante atti di diritto privato e la loro organizzazione e funzionamento sono disciplinati con atto aziendale;

RICHIAMATO l'impegno dell'Azienda Sanitaria Locale di Lanusei a condurre la propria attività di tutela e promozione della salute con integrità, correttezza, professionalità e trasparenza e l'impegno ad evitare, altresì, ogni comportamento che possa facilitare la commissione di qualsiasi tipo di illecito e perciò minare la fiducia degli utenti e degli operatori anche a discapito dell'immagine dell'Azienda;

PRESO ATTO del D:lgs 231/01 "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche , delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" che, al fine di indirizzare sempre di più la gestione delle imprese alla eticità e correttezza della condotta, ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa in capo agli Enti, nel caso in cui persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza e di amministrazione e di direzione, o altri soggetti sottoposti a vigilanza e controllo, commettano determinati reati a vantaggio o nell'interesse degli stessi;

RITENUTO opportuno corredare il Codice Etico dell'elenco dei Regolamenti interni approvati (ALL.1) dell'Azienda sanitaria Locale, strumenti utili e necessari a normalizzare i comportamenti all'interno dell'organizzazione dell'Azienda Sanitaria Locale;



Ravvisata la necessità di allegare al Codice Etico la “ Carta Europea dei diritti del Malato”(All.2 in considerazione dell'art.7 del Codice Etico, che prevede che l'Azienda, nell' erogazione delle prestazioni, si impegna al pieno rispetto della Carta in questione;

VISTI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, resi ai sensi dell'art. 32, c. 8 dell'Atto Aziendale;

SENTITI in comune il Direttore Amministrativo ed il Direttore Sanitario;

DELIBERA

Per i motivi indicati in premessa

DI adottare il Codice Etico dell'Azienda Sanitaria Locale di Lanusei, secondo il documento allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale corredato dell'All.1 e All.2;

DI trasmettere la presente deliberazione alle UU .OO.CC per i seguiti di competenza.

Il Respons. Serv.Aff.Generali e Legali
Dr.E. Marongiu

Il Direttore Sanitario
F.F.Dr.ssa Anna Deidda

Il Direttore Amministrativo
Dr. Antonio Mario Loi

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Francesco Pintus



Il Responsabile del Servizio Affari Generali certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nell'Albo Pretorio di questa Amministrazione per la durata di giorni 15 con decorrenza dal

15 DIC. 2014

Il Direttore del Servizio Affari Generali e Legali



Esecutiva in quanto atto non soggetto a controllo preventivo (art. 29, 2° comma L.R. 10/2006).

Esecutiva in data _____ in quanto al controllo regionale non sono stati riscontrati vizi (art. 29, 1° comma L.R. 10/2006).

Annullata in sede di controllo regionale con decisione n° _____ del _____ (art. 29, 1° comma L.R. 10/2006).

Il Direttore del Servizio Affari Generali e Legali



Protocollo n° PG/2012/ 23510 Lanusei, li

15 DIC. 2014

DESTINATARI:

- _ Direttore Generale
- OIV
- Collegio Sindacale
- Servizio AA.GG e Legali
- Servizio Personale
- Servizio Bilancio
- Servizio Acquisti
- Servizio Tecnico-Logistico
- Distretto Socio-Sanitario
- Direzione P.Ospedaliero
- Dipartimento di Prevenzione
- Organizzazioni Sindacali e RSU

CODICE ETICO

AZIENDA SANITARIA LOCALE di LANUSEI

APPROVATO CON DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE n.446 del 15.12.2014

CODICE ETICO AZIENDA SANITARIA LOCALE di LANUSEI

INDICE

PREMESSA

ART.1 – Natura, Valori e Finalità

1.1 – Natura

1.2 – Valori

1.3– Finalità

ART.2 - Definizioni

ART.3 – Ambito di applicazione

3.1 Natura giuridica aziendale

3.2 Ambito e potere organizzatorio aziendale

ART.4 – Valori e Principi della Condotta Etica

ART.5 – Dichiarazioni d' intenti dell'Azienda

ART.6 – Principi inerenti l'amministrazione dell'Azienda

ART.7 – Comunicazione e rapporti con gli Utenti

ART.8 – Comunicazione e rapporti con i Dipendenti

ART.9 – Comunicazione e rapporti con i Terzi

ALLEGATI

ALL.1 – REGOLAMENTI INTERNI

ALL.2 – CARTA EUROPEA DEI DIRITTI DEL MALATO

PREMESSA

Il Codice Etico rappresenta l'impegno dell'Azienda ad assicurare con coerenza una forma di trasparenza e visibilità nell'azione amministrativa, rispondendo agli orientamenti più avanzati in materia di responsabilità sociale. Riprendendo i valori compresi nella propria mission e vision ed ispirandosi a quanto già sperimentato in ambito privatistico, l'Azienda intende indirizzare i comportamenti non solo al rispetto delle leggi vigenti, bensì anche ai principi di un'organizzazione efficiente, efficace e consapevole.

L'ASL 4 di Lanusei si impegna, col presente codice, a condurre le proprie attività con integrità, correttezza e professionalità realizzando la propria missione, ossia la tutela della salute, attraverso un impegno costante orientato all'innovazione e al miglioramento della qualità dei servizi offerti al Cittadino. L'ASL si impegna altresì ad evitare ogni condotta che possa facilitare la commissione di qualsiasi tipo di illecito, minando così la fiducia e la sicurezza degli utenti e degli operatori, sanitari, e non.

ART. 1 – Natura, Valori e Finalità'

1.1 – Natura

Il Codice Etico dell'Azienda Sanitaria Locale di Lanusei costituisce il documento in cui l'Azienda definisce i principali valori etici che la caratterizzano e che devono orientare ogni attività. A tali valori devono uniformarsi i comportamenti dei soggetti, interni ed esterni, che con essa interagiscono.

1.2 – Valori

L'Azienda, fatto salvo il rispetto di quanto già previsto dalla normativa vigente, nazionale e regionale, pone alla base della propria mission aziendale e della propria attività i valori etici di seguito descritti:

- *Rispetto del dettato costituzionale*, con particolare riferimento ai principi di imparzialità e di buon andamento della Pubblica Amministrazione;
- *Attuazione dei fini istituzionali di tutela e promozione della salute* degli individui e della collettività;

- *Centralità del paziente ed equità*, per contrastare e ridurre le disuguaglianze nell'accessibilità e fruibilità dei servizi per la salute correlate alle determinanti sociali, culturali ed economiche;
- *Tutela e non divulgazione dei dati riservati e sensibili* relativi all'utente e ai dipendenti;
- *Trasparenza* dell'agire organizzato, che garantisce la circolazione delle informazioni sulle risorse impiegate e sui risultati ottenuti, e la diffusione dei criteri su cui si basano le scelte aziendali di governo clinico e di politica sanitaria;

Efficacia e appropriatezza, intese come insieme di strumenti ed azioni volte a garantire i risultati di salute attesi, contemperando il raggiungimento degli obiettivi e la soddisfazione dei cittadini/utenti con l'utilizzo ottimale delle risorse.

- *Affidabilità*, ovvero la capacità di assolvere agli impegni fissati in ragione delle competenze disponibili e di adeguare sistematicamente le scelte strategiche, i comportamenti e i servizi erogati alle reali necessità della popolazione servita;
- *Valorizzazione del personale inteso quale patrimonio culturale e professionale* da coinvolgere e motivare, promuovendo la formazione continua e garantendo pari opportunità di crescita professionale;
- *Innovazione tecnologica e formativa* a tutti i livelli, per sostenere i continui cambiamenti propri del sistema sanitario e per produrre prestazioni di qualità;
- *Sicurezza dei prodotti, processi e ambienti di lavoro finalizzata a garantire la massima tutela* dei pazienti e dei dipendenti, nel rispetto della normativa vigente.

1.3 – Finalità

L'Azienda Sanitaria Locale di Lanusei con l'adozione del presente Codice Etico e attraverso la condivisione dei principi etici ivi dichiarati, intende impedire ed ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge, oltreché favorire il miglioramento della qualità dell'attività erogata, tenendo in considerazione i valori espressamente individuati e dichiarati dall'organizzazione.

Il presente Codice Etico riflette i principi ispiratori del Dlgs.vo n. 231 dell'8.6.2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle

società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ancorché non applicabile alle aziende sanitarie.

ART.2 - Definizioni

Codice Etico: documento ufficiale dell'ASL di Lanusei 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'ASL 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.

Terzo: 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'ASL 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.

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

Unità Operativa Semplice: unità organizzativa semplice, cui è assegnata una specifica competenza funzionale.

ART.3 - Ambito di applicazione

3.1- Natura giuridica aziendale

Il Decreto Legislativo n. 231 dell' 8 giugno 2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa diretta a carico degli enti, nei casi in cui persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza e di amministrazione e direzione, o soggetti sottoposti alla loro vigilanza e controllo, commettano determinati reati a vantaggio o nell' interesse degli stessi.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge così, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato; l'esclusione della responsabilità dell'Ente è prevista qualora dimostri (art. 6 e 7 del suddetto D.Lgs.vo):

- di *"aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire il reato"*;

- di *"vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire il reato"*.

Pur rilevando che la disciplina del predetto atto normativo non trova applicazione (ai sensi del comma terzo dell'art 1 del predetto D.Lgs.vo) "Allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale", l'Azienda Sanitaria Locale di Lanusei ha ritenuto opportuno mutuare i criteri contenuti nel predetto D. Lgs.vo 231/2001.

Il Codice, pertanto, non intende definire analiticamente gli specifici comportamenti che devono essere adottati dai destinatari in tutte le situazioni nelle quali è possibile trovarsi, ma ha la finalità di fornire indirizzi generali di carattere etico cui conformarsi nell'esecuzione delle proprie attività, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

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, ed in particolare il profilo etico dei comportamenti aziendali all'interno delle articolazioni organizzative e funzionali esistenti.

3.2 - Ambito e potere organizzatorio aziendale

Il Codice Etico si applica a tutte le attività aziendali poste in essere dai Dipendenti e/o da Terzi che intrattengono rapporti con l'Azienda a qualunque titolo.

E' il documento ufficiale dell'Azienda, approvato dalla Direzione Generale, che definisce i principi, i valori e le regole fondamentali di gestione dell'intera organizzazione, a cui sono soggetti tutti coloro che operano direttamente e/o indirettamente nel contesto aziendale.

Deve, pertanto, ritenersi valido nei confronti della Direzione Aziendale, del personale sanitario, tecnico ed amministrativo, dei collaboratori interni ed esterni (compresi fornitori, consulenti e parti interlocutorie con l'organizzazione).

La conoscenza e l'adeguamento delle prescrizioni contenute nel presente documento rappresentano quindi, un requisito indispensabile all'instaurazione ed al mantenimento dei rapporti con l'Azienda e con i Terzi in un contesto di assoluta trasparenza.

L'Azienda si impegna ad organizzare ed a verificare il complesso delle proprie attività in modo tale che i Destinatari del Codice non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico screditando l'immagine e la credibilità dell' Azienda stessa.

ART.4 – Valori e Principi della Condotta Etica

Il presente Codice Etico prevede i principi ispiratori della condotta etica qui di seguito indicati:

- i Dipendenti e gli altri destinatari che abbiano rapporto con l'Azienda, si impegnano a rispettare la normativa vigente in tutti i luoghi in cui l'Azienda opera;
- l'Azienda non intende iniziare e proseguire alcun rapporto con chi non si sia assunto l'impegno di cui al punto precedente;
- l'Azienda si impegna a predisporre un adeguato e continuo programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche del Codice;
- le ipotesi di conflitto di interessi che i Dipendenti devono evitare nello svolgimento delle loro funzioni sono le seguenti:
 - l'utilizzo di poteri connessi all'incarico rivestito o alle funzioni esercitate, al fine di realizzare o tentare di perseguire interessi propri o di altri, confliggenti con gli interessi dell'azienda e degli utenti;
 - l'impiego di dati o di notizie acquisite nell'esercizio di proprie funzioni o per l'incarico rivestito, a vantaggio proprio o di altri ed in contrasto con gli interessi dell'Azienda;
 - la partecipazione, palese od occulta, diretta od indiretta, dei dipendenti o di loro familiari allo svolgimento di attività erogate da terzi in favore dell'Azienda;
 - l'espletamento della professione ovvero l'esercizio di attività con modalità tali da configurare una violazione delle norme preordinate a disciplinare l'esercizio libero professionale o comunque l'attività lavorativa in forma autonoma e che contrastino con gli interessi dell'Azienda;
- L'Azienda deve impegnarsi ad assumere tutte le iniziative utili a mantenere la riservatezza dei dati in suo possesso, fatti salvi i casi in cui la legge dispone diversamente;

- I Dipendenti devono rispettare la riservatezza nell'utilizzo delle informazioni acquisite, trattate ed archiviate;
- L'Azienda si impegna ad evitare che i Dipendenti pongano in essere comportamenti o atteggiamenti discriminatori nelle procedure preordinate alla stipulazione dei contratti;
- L'Azienda si impegna a mantenere la trasparenza e la certezza nell'individuazione dei ruoli dei Dipendenti, in modo che non si produca in astratto un effetto di deresponsabilizzazione degli stessi, e sia garantita la individuazione del soggetto responsabile della decisione assunta con il provvedimento o comunque con l'atto nel quale trova estrinsecazione l'attività caratteristica dell'Azienda.

ART.5 – Dichiarazioni d'intenti dell'Azienda

L'Azienda si impegna:

- ad operare in piena conformità a quanto previsto nel Codice Etico ed a dotarsi degli strumenti più opportuni affinché lo stesso sia pienamente applicato dai Dipendenti e dai Terzi;
- ad adottare le misure ritenute più opportune per assicurare la necessaria diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- ad attuare gli aggiornamenti del Codice che si rendessero necessari a seguito di modifiche dell'attività gestionale o dell'assetto organizzativo dell'Azienda o in ragione di particolari iniziative programmate dalla stessa;
- ad assicurare la massima diffusione del Codice Etico attivando anche, d'intesa con le rappresentanze sindacali, incontri di informazione e formazione sul contenuto e sulla concreta applicazione del Codice Etico.

ART.6 - Principi inerenti l'amministrazione dell'Azienda

Il sistema di contabilità aziendale deve garantire la registrazione di ogni operazione di natura economico/finanziaria nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme generali e speciali in materia di contabilità pubblica.

Il presente Codice Etico, pertanto, prevede espressamente che:

- a)ogni operazione deve consentire la riconducibilità al provvedimento, alla determinazione dirigenziale, ovvero all'atto dai quali è derivata l'operazione stessa, garantendone nel contempo la conservazione in appositi archivi cartacei o informatici;
- b)i Dipendenti sono chiamati al rispetto degli specifici regolamenti e dei provvedimenti adottati dall'Azienda diretti a disciplinare ed attuare il sistema di controllo interno;
- c)nei rapporti con gli enti rappresentativi degli interessi generali e con le altre aziende pubbliche devono essere impiegate le forme di comunicazione previste dalle specifiche disposizioni di settore, tali da impedire ogni discriminazione nei rapporti con gli interlocutori

istituzionali e prevenire la realizzazione di condotte illecite idonee a ledere l'imparzialità ed il buon andamento della Pubblica Amministrazione;

ART.7 – Comunicazione e rapporti con gli Utenti

Viene espressamente previsto che:

- l'Azienda, nella organizzazione ed erogazione delle prestazioni, si impegni al pieno rispetto della Carta Europea dei diritti del Malato, di cui all'All.2;
- ai Dipendenti sia vietato promettere e svolgere pratiche di favore ad utilità degli Utenti, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni sanitarie;
- sia fatto divieto riguardo a qualunque forma di regali o di favori che eccedano dalle normali pratiche di cortesia o che sia comunque finalizzata al conseguimento, da parte degli Utenti, di trattamenti di favore nell'espletamento delle attività dell'Azienda. Il principio è riferibile sia ai regali promessi o offerti sia a quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di utilità o vantaggio per l'Azienda medesima e/o per i Dipendenti;
- l'Azienda si impegni a rendere accessibili notizie, comunicati, dati, nonché fatti ed eventi aziendali, nella proprio sito così da poter permettere l'agevole conoscenza. Tale obbligo di informazione deve essere rispettoso del prioritario diritto alla riservatezza degli Utenti e dei Terzi;
- ogni comunicazione rivolta all'esterno dell'Azienda e realizzata in forma documentale, informatica o orale dovrà avvenire nel rispetto dell'ordinamento e della disciplina proposta a regolare le singole condotte professionali. Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti dell'Azienda con i mass-media sono riservati alla Direzione Generale.

ART.8 – Comunicazione e rapporti con i Dipendenti

Viene espressamente previsto che:

- la funzione di interesse pubblico, al cui perseguimento è indirizzata la attività dell'Azienda, impone che la condotta dei Dipendenti ed il loro rapporto con gli Utenti sia sempre improntato al massimo rispetto del decoro e della dignità umana, senza alcuna discriminazione e nel pieno rispetto della Carta Europea dei Diritti del Malato;
- nel definire la propria struttura organizzativa e funzionale, l'Azienda deve ottimizzare l'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali per quanto riguarda il criterio della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi, acquisendo ed impegnando le risorse umane medesime secondo criteri comparativi basati sul merito, nel rispetto della legge e della Contrattazione Collettiva;

- i Dipendenti devono adempiere ai propri doveri d'Ufficio conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con l'Azienda e devono uniformare il proprio operato alle disposizioni del Codice Etico;
- l'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai Dipendenti. La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dai rapporti intrattenuti a qualsiasi titolo con l'Azienda e quindi, illecito disciplinare con ogni conseguenza di legge;
- è vietato che i Dipendenti ricevano denaro, doni o qualsiasi utilità, il cui modico valore non costituisca segno di mera cortesia, da Utenti, Terzi, ed in particolare, da aziende farmaceutiche, informatori farmaceutici, grossisti farmaceutici, farmacie o da chiunque altro produca, venda o promuova qualunque farmaco o dispositivo medico prescrivibile agli Utenti o d'interesse per l' Azienda, nello svolgimento della propria attività;
- i Dipendenti che ricevano da Utenti e Terzi, in occasione di festività o particolari ricorrenze, doni o altre utilità al di fuori di quelle di modico valore e costituenti pratiche di ordinaria cortesia, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione alla Direzione Strategica i quali ne valuteranno l'entità e la rilevanza, provvedendo alla restituzione e ad informare nel contempo l'Utente ed il Terzo, circa la politica dell'Azienda in materia.

ART. 9 – Comunicazione e rapporti con i Terzi

Viene espressamente previsto che:

- i Dipendenti preposti ai procedimenti preordinati alla stipula di contratti di qualsiasi natura o al conferimento di incarichi professionali per conto dell'Azienda, devono improntare i procedimenti negoziali alla ricerca del massimo vantaggio per la stessa Azienda, alla luce dei principi ed i criteri posti a garanzia della scelta del contraente, ed uniformando il proprio agire ai principi della trasparenza ed imparzialità;
- gli stessi Dipendenti devono conformare la propria attività ai principi ed ai criteri stabiliti dalla normativa di settore ed agli indirizzi aziendali di esecuzione. In particolare devono attenersi alla specifica disciplina riguardante la scelta del contraente, con riguardo alle pari opportunità per ogni fornitore di beni e servizi o realizzazione di lavori attraverso l'impiego di criteri valutativi oggettivi, trasparenti e documentalmente riscontrabili;
- i Dipendenti di cui ai punti precedenti, nello svolgimento delle funzioni cui sono preposti, devono agire nell'esclusivo interesse dell'Azienda, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi, con quello dell'Azienda

- medesima, ovvero configurare ipotesi di reato o altri illeciti, perseguibili nei termini e per le ipotesi contemplate ai punti sopra indicati;
- è fatto divieto riguardo a qualunque forma di regali o di favore che ecceda dalle normali pratiche di cortesia, o che sia comunque finalizzata al conseguimento, da parte dei Terzi, di trattamenti di favore nell'espletamento delle attività aziendali. Il principio è riferito sia ai regali promessi o offerti sia a quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di utilità o vantaggio per l'Azienda e/o Dipendenti;
- la violazione del Codice Etico da parte del Terzo comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale in essere, nonché il pieno diritto dell'Azienda di chiedere ed ottenere il risarcimento dei danni patiti per la lesione della sua immagine ed onorabilità. A tale fine la regolamentazione dei rapporti dell'Azienda con i Terzi deve prevedere delle clausole risolutive espresse con il contenuto di cui sopra;

ALLEGATI:

All. 1 - Regolamenti Interni

All.2 – Carta Europea dei Diritti del Malato