La Missione

Santabarbara Hospital è un ospedale di diritto privato, accreditato con il SSN, che eroga prestazioni di ricovero in regime ordinario, Day Hospital e Day Service, Diagnostica per immagini, RSA.
Opera con 98 posti letto ospedalieri e 30 posti letto di RSA.
Fa parte dell'insediamento urbanistico Macchitella ideato dall'ENI negli anni '60, frutto della visione di Enrico Mattei, destinato ad accogliere lavoratori del polo petrolchimico. Negli anni '70 l'ordine religioso che gestiva la Clinica Santa Barbara si sposta in Africa per missione. Un gruppo di medici provenienti da altre zone della Sicilia, portatori di idee in qualche modo visionarie, raccoglie la sfida di gestire un piccolo ospedale dell'ENI a centinaia di chilometri di distanza. Nasce così, il 5 novembre 1976, SO.GE.SA. S.p.A. Da allora il Santabarbara Hospital ha fatto grandi passi avanti nella direzione di una maggiore efficienza gestionale e della qualità dei servizi.
Lo scenario sanitario, infatti, è oggi sempre di più uno scenario dinamico che impone continui e veloci aggiustamenti e cambiamenti di rotta, e comporta adozione di modelli organizzativi via via più complessi.
Oggi Santabarbara Hospital è un ospedale, non è più una clinica; è una realtà che punta a consolidare e sviluppare la propria attività lungo sette direttrici strategiche: ortopedia e traumatologia, terapia del dolore, neurologia, medicina generale, cardiologia, riabilitazione ortopedica neurologica e cardiologica, diagnostica per immagini.
Santabarbara Hospital ha scelto di essere un modello di ospedale sostenibile. L'idea della sostenibilità comprende, la promozione di una sanità che metta al centro la persona, che aiuti a combattere e prevenire il dolore, una sanità capace di promuovere buone pratiche nei confronti degli utenti, dell'ambiente, della comunità.

Natura del Codice e destinatari

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da SO.GE.SA. S.p.A. ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e si coordina con il Codice di Comportamento e Codice Disciplinare aziendale del 24 febbraio 2025 e successive revisioni, modifiche ed integrazioni, che ne traduce i principi in regole operative e ne disciplina le conseguenze disciplinari, nonché con i contratti collettivi applicati e con i codici deontologici delle professioni sanitarie. Sono tenuti al suo rispetto (di seguito «Destinatari») i componenti degli organi sociali, il Direttore Sanitario, i dirigenti, i responsabili, il personale dipendente con qualsiasi tipologia di contratto, i medici e i professionisti che operano in regime libero-professionale, i consulenti, i collaboratori, i tirocinanti e, per quanto compatibile, i fornitori e gli appaltatori che operano per conto della Società.

Principi fondamentali

Al Santabarbara Hospital tutti i pazienti hanno diritto a ricevere le cure più appropriate, senza distinzione di sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, disabilità, condizioni sociali, economiche o di salute, età, orientamento sessuale o di qualsiasi altro fattore. I comportamenti degli operatori verso i pazienti sono improntati a criteri di obiettività e imparzialità.
Agli operatori è fatto divieto d'intrattenere qualsiasi rapporto economico con gli utenti e con i loro familiari e di ricevere da essi denaro o altre utilità.

Continuità
Santabarbara Hospital assicura la continuità e la regolarità delle cure, anche attraverso i necessari rapporti con il medico di base o la struttura di provenienza del paziente.

Diritto di scelta
Il paziente, in conformità alla normativa vigente, ha il diritto di scegliere liberamente gli erogatori del servizio.

Partecipazione
L'utente ha diritto a informazioni esaurienti sulla propria malattia, sulla prognosi e sulla terapia e deve essere messo in grado di esprimere, ai sensi della Legge 22 dicembre 2017, n. 219, un "consenso informato" prima di essere sottoposto a trattamento. L'utente stesso deve poter accedere a tutte le notizie riguardanti le prestazioni della Struttura e le modalità di ammissione e deve poter esprimere, anche attraverso questionari messi a disposizione dalla Struttura stessa, il suo gradimento o suggerimenti al fine di migliorare il servizio.

Efficacia ed efficienza
Per la Società il ricovero si giustifica solo nel caso in cui le condizioni del paziente richiedano una continua disponibilità di prestazioni diagnostiche, terapeutiche e riabilitative e lo stesso ricovero sia considerato appropriato, necessario ed efficiente.

Rispetto della dignità della persona
Il paziente ha diritto al rispetto della sua dignità di persona, dell'intimità e del pudore. Particolare tutela è riservata alle persone fragili, agli anziani, agli ospiti della RSA e ai pazienti non autosufficienti: ogni forma di maltrattamento, trascuratezza o umiliazione è inammissibile. Il comportamento di tutto il personale della Società è improntato alla massima cortesia verso gli utenti.

Rispetto della privacy
I dati personali vengono trattati nel pieno rispetto del D.lgs. 196/2003 e Reg. UE 2016/679. La correttezza e la discrezione nel trattamento è obbligo professionale ed etico di tutto il personale. Vengono adottate tutte le misure necessarie a garantire la riservatezza del ricovero.

Sicurezza delle cure
In coerenza con la Legge 8 marzo 2017, n. 24, la sicurezza delle cure è parte costitutiva del diritto alla salute. Tutto il personale partecipa alle attività di gestione del rischio clinico, applica le linee guida e le buone pratiche clinico-assistenziali e segnala gli eventi avversi e i quasi eventi secondo le procedure aziendali.

I RAPPORTI INTERNI

Norme di comportamento del personale

I medici, dipendenti, i collaboratori e i consulenti continuativi di Santabarbara Hospital devono:

- migliorare le proprie competenze e la propria professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi, assumendo un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale dei propri collaboratori;
- assicurare costantemente la massima collaborazione nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, nel rispetto delle reciproche posizioni evitando atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il clima di serenità nell'ambiente di lavoro;
- contribuire, mediante il costante impegno professionale ed il corretto comportamento personale, al raggiungimento e mantenimento degli obbiettivi propri di Santabarbara Hospital nell'erogazione dei servizi sanitari e socio-sanitari;
- essere aggiornati sulla normativa vigente, rispetto ai propri compiti;
- osservare scrupolosamente i precetti previsti dai Codici Deontologici nella misura applicabile al loro operato;
- comunicare tempestivamente le informazioni inerenti all'orario di lavoro e alla presenza in servizio, adempiendo correttamente agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze;
- comunicare immediatamente alla Direzione ogni mutamento di residenza e domicilio, nonché del recapito ove possano essere indirizzate comunicazioni d'ufficio;
- usufruire dei permessi di astensione dal lavoro nel rispetto delle condizioni previste dalla legge dalla contrattazione collettiva e dal Codice di Comportamento;
- comunicare, senza ritardo, di essere destinatario di un provvedimento di richiesta di rinvio a giudizio, o di un decreto di penale di condanna, ovvero di citazione diretta a giudizio o di giudizio immediato, di misure cautelari o di sentenze di condanna per fatti che possano arrecare pregiudizio alla Società;
- comunicare tempestivamente le azioni giudiziarie che il dipendente intenda eventualmente promuovere nei confronti di terzi o che siano promossi da parte di terzi nei suoi confronti, in relazione a fatti inerenti all'attività svolta;
- indossare un abbigliamento consono alle funzioni svolte ed in particolare la divisa aziendale ove previsto dal Codice di Comportamento;
- mantenere la funzionalità ed il decoro dell'ufficio e dei beni di cui dispone adottando le accortezze necessarie al mantenimento della loro efficienza ed integrità ed in caso di inefficienza, guasto o deterioramento delle risorse materiali e strumentali affidate, darne immediata comunicazione alla Direzione;
- osservare le disposizioni previste in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sui luoghi di lavoro;

- rispettare il programma di riduzione dei consumi di materiali, del loro riciclo e del contenimento dei consumi di energia, ponendo in essere attenzioni di uso quotidiano orientate all'efficienza energetica;
- evitare di sollecitare o accettare, per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altre utilità da parte dei soggetti con i quali si entra in relazione. Qualora si ricevano omaggi o atti di ospitalità non di natura simbolica, dovrà essere informato il diretto superiore, ed eventualmente l'Amministrazione per valutare l'eventuale restituzione o ogni altro più opportuno intervento. È in ogni caso vietato accettare denaro o sue forme equivalenti; si considerano di natura simbolica gli omaggi di valore non superiore a € 100,00 complessivi per anno e per singolo donante;
- proteggere e mantenere riservate le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate;
- rispettare e salvaguardare i beni di proprietà sociale, nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio;
- utilizzare gli strumenti aziendali in modo funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività lavorative o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte;
- evitare che la situazione finanziaria personale possa avere ripercussioni sul corretto svolgimento della propria attività lavorativa;
- garantire parità di trattamento a tutti gli utenti;
- comunicare preventivamente per iscritto alla Direzione lo svolgimento di qualsiasi altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, a favore di terzi, al fine di consentire la verifica della compatibilità con l'orario di servizio, con i riposi previsti dalla legge e dal CCNL e con l'assenza di conflitti di interesse o di attività concorrenziali ed astenersi dallo svolgere qualsiasi altra attività lavorativa, subordinata o autonoma, anche occasionale in caso di assenza di autorizzazione da parte della Direzione;
- segnalare tempestivamente le aggressioni, verbali o fisiche, subite o a cui si sia assistito da parte di pazienti, familiari o visitatori, affinché la Società possa adottare le misure di tutela previste, anche ai sensi della Legge 14 agosto 2020, n. 113.

In particolare, ai Destinatari è fatto stretto divieto di:

- utilizzare strumenti di persuasione scientifica o di altro genere i cui contenuti siano ingannevoli o comunque non veritieri;
- erogare prestazioni non necessarie o dichiarare prestazioni non effettivamente erogate;
- duplicare la fatturazione della medesima prestazione o non emettere note di credito qualora siano state fatturate, anche per errore, prestazioni inesistenti o non finanziabili;
- alterare o manomettere i contenuti della cartella clinica e di ogni altra documentazione sanitaria in ogni sua parte;
- usufruire, per proprie finalità, dei progetti, dei sistemi, dei procedimenti, delle metodologie, dei rapporti o di altra invenzione o attività sviluppata dalla società e di cui quest'ultima è titolare dei diritti di proprietà industriale e intellettuale;

- utilizzare la posta elettronica aziendale in modo improprio o estraneo all'espletamento dell'attività lavorativa;
- riprendere, conservare su dispositivi personali o diffondere, anche tramite sistemi di messaggistica istantanea o gruppi privati, immagini, video o dati sanitari di pazienti e ospiti, salvo che per finalità cliniche e nelle forme previste dalle procedure aziendali;
- assentarsi ingiustificatamente dall'attività lavorativa o abbandonare arbitrariamente il luogo di lavoro o attestare falsamente la propria presenza mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, anche avvalendosi di terzi, al fine di far risultare la presenza in servizio o a trarre in inganno la società relativamente al rispetto dell'orario di lavoro dello stesso;
- distrarre, sottrarre o usare abusivamente a fini di lucro o di vantaggio proprio o altrui, somme, valori o cose di proprietà di Santabarbara Hospital o da questa detenute o ad essa destinate, ovvero essere connivente o tollerante a tali abusi;
- alterare in alcun modo le configurazioni informatiche predisposte da Santabarbara Hospital per tutelare l'integrità delle proprie reti e banche dati e per impedire la visualizzazione e l'acquisizione di contenuti non appropriati e, comunque, non pertinenti all'attività lavorativa;
- tenere nell'ambiente di lavoro un comportamento aggressivo, ostile, denigratorio, nei confronti degli altri dipendenti o degli utenti ovvero comportamenti irrispettosi o offensivi basati su uno dei fattori di discriminazione indicati nei Principi fondamentali;
- porre in essere molestie di qualsiasi natura, comprese quelle sessuali, o condotte vessatorie, anche attraverso strumenti di messaggistica o social network;
- prestare servizio sotto l'effetto di alcol, di sostanze stupefacenti o psicotrope.

Collaborazione attiva dei dipendenti con l'Organismo di Vigilanza

Il personale è tenuto:

- a rispettare quanto previsto nelle misure di prevenzione dei reati presupposto individuati e formalizzati nel Modello organizzativo, di gestione e controllo contribuendo in modo attivo al loro funzionamento;
- a collaborare con l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento del processo di gestione del rischio, nell'attuazione delle misure e nelle relative attività di monitoraggio, anche segnalando le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Modello organizzativo, di gestione e controllo ed il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nonché eventuali situazioni di illecito, inerenti all'attività svolta, di cui sia venuto a conoscenza;
- ad astenersi dal porre in essere misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante ovvero di chi segnala abusi o illeciti;
- a collaborare, relativamente ad informazioni o fatti rilevanti nell'ambito di un procedimento disciplinare;

- a segnalare le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti attinenti alla propria sfera di competenza.

Gestione delle risorse umane

Santabarbara Hospital tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di favorire lo sviluppo delle capacità e competenze di ciascun medico e di ogni dipendente e di consentirne l'effettivo dispiegamento nel corso dell'attività. Santabarbara Hospital è impegnata a offrire pari opportunità di lavoro per tutti i medici e dipendenti, sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione, selezionando, assumendo, retribuendo i medici e dipendenti in base a criteri di merito e competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua, di sesso o fondata su qualsiasi altro fattore, nel rispetto di tutte le leggi, dei regolamenti e delle direttive vigenti.

Ambiente e sicurezza

Santabarbara Hospital gestisce le sue attività perseguendo l'eccellenza nel campo della tutela dell'ambiente e della sicurezza del proprio personale medico e dipendente, dei pazienti e dei terzi, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia e a tal fine:

- si impegna a rispettare le disposizioni vigenti in materia di sicurezza;
- si impegna ad assicurare al proprio personale medico e dipendente ambienti di lavoro salubri;
- promuove la partecipazione dei dipendenti al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi;
- garantisce la corretta gestione dei rifiuti, e in particolare dei rifiuti sanitari pericolosi, affidandone trasporto e smaltimento esclusivamente a soggetti autorizzati.

I RAPPORTI ESTERNI

I componenti degli organi sociali, i medici, i dipendenti e i collaboratori di Santabarbara Hospital debbono tenere un comportamento improntato alla massima correttezza ed integrità in tutti i rapporti con persone ed enti esterni alla società. La professionalità, la competenza, la correttezza e la cortesia rappresentano i principi guida che i Destinatari del Codice sono tenuti ad osservare nei loro rapporti con i terzi. Per tutelare l'immagine e la reputazione di Santabarbara Hospital è indispensabile che i rapporti nei confronti di soggetti esterni all'azienda siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza;
- al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di reati contro la Pubblica Amministrazione;

- all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno che esterno;
- ad assicurare la qualità dell'attività svolta, fornendo motivato e accurato riscontro alle istanze ed alla corrispondenza;
- a consentire l'accesso alle informazioni a coloro che ne abbiano titolo, nei limiti in cui ciò non sia escluso dal segreto d'ufficio, da disposizioni legislative o regolamentari e dagli obblighi di riservatezza;

Al personale è fatto divieto:

- di violare il segreto d'ufficio diffondendo notizie riservate e informazioni apprese nell'ambito dell'attività svolta;
- di intrattenere rapporti con i mezzi di informazione in nome o per conto della Società, o di rilasciare dichiarazioni sulla sua attività, senza specifica autorizzazione della Direzione, ferme restando la libertà di manifestazione del pensiero nei limiti di legge e le tutele previste dalla disciplina sul whistleblowing;
- di tenere comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine di Sogesa SpA, astenendosi dall'esprimere valutazioni e rilasciare giudizi o dichiarazioni pubbliche inappropriate e/o offensive anche attraverso il web, i social media, i blog o i forum, ancorché aperti ad un numero limitato di utenti;
- di pubblicare attraverso il web, i social media, i blog o i forum foto o video comunque lesivi dell'immagine della società.

Rapporti con gli utenti

È fondamentale perseguire la massima soddisfazione degli utenti, nel rispetto delle procedure interne, assicurando il costante supporto di un'informazione veritiera ed esauriente sui protocolli clinici di cura adottati e sui servizi forniti, consentendo agli stessi l'assunzione di decisioni consapevoli (cd. "consenso informato alle cure"). La necessità di ottenere il consenso del paziente a compiere un determinato trattamento medico rappresenta un elemento essenziale del contratto d'opera professionale, nonché un elemento etico fondamentale nel rapporto tra medico e paziente.

Mediante la sottoscrizione del consenso, l'utente decide liberamente se sottoporsi o meno al trattamento medico proposto a seguito della piena comprensione della diagnosi, dello scopo del trattamento, degli eventuali rischi ad esso associati e delle possibili alternative.

A tal fine la struttura si impegna a:

- garantire al paziente (o a chi ne ha la rappresentanza legale o a persona da lui indicata) la più idonea informazione sulla diagnosi, sulla prognosi, sulle prospettive e le eventuali alternative diagnostico-terapeutiche e sulle prevedibili conseguenze delle scelte operate;
- non utilizzare strumenti di persuasione, di natura scientifica o d'altro tipo, ingannevoli o non veritieri;
- assicurare adeguata ed esaustiva informazione anche ad utenti stranieri, ove necessario mediante l'utilizzo di interpreti con adeguate competenze linguistiche;

- vietare l'adozione, da parte dei destinatari, di comportamenti favorenti disparità di trattamento o posizioni privilegiate nell'erogazione delle prestazioni sanitarie;
- mantenere chiaramente distinte le prestazioni a pagamento da quelle erogate per conto del SSN, comunicando preventivamente al paziente condizioni e tariffe e senza proporle in alcun caso come condizione per un accesso più rapido o migliore alle prestazioni in regime di accreditamento.

Al fine di stabilire un miglior rapporto con gli utenti, Santabarbara Hospital si impegna altresì a verificare periodicamente il corretto funzionamento dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, il quale ha i seguenti obblighi:

- Nessuna informazione può essere rilasciata a soggetti diversi dall'utente, salvo che autorizzato in tal senso dal paziente stesso o nei casi previsti dalla legge;
- Le cartelle cliniche, gli esami ed i referti possono essere ritirati da un soggetto diverso dall'utente solo se munito di delega;
- Per le comunicazioni agli utenti devono utilizzarsi esclusivamente i dati di contatto rilasciati in fase di registrazione.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Santabarbara Hospital assicura piena trasparenza e completezza informativa nella predisposizione di comunicazioni, prospetti ed avvisi diretti alla Pubblica Amministrazione. I Destinatari sono tenuti ad astenersi rigorosamente dall'esibire documenti falsi e/o alterati alla PA, ovvero sottrarre e/o omettere l'esibizione, se dovuta, di documenti, informazioni o dati di qualsiasi tipo, ovvero dal tenere una condotta tendente a trarre in inganno la PA, in particolare per ciò che riguarda la gestione delle attività relative ai ricoveri, alle pratiche ambulatoriali e alla RSA, la compilazione delle schede di dimissione ospedaliera e dei flussi informativi, che devono corrispondere fedelmente alla documentazione clinica, e le istanze di autorizzazione e accreditamento. Durante verifiche e ispezioni i Destinatari prestano piena collaborazione e forniscono informazioni veritiere e complete.

Ogni operazione erogata per conto del SSN deve essere legittima, congrua e adeguatamente documentata, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che consentano di verificarne le caratteristiche e le motivazioni e individuare i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Nei rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione, è necessario che Santabarbara Hospital operi sempre nel rispetto della legge ed, in particolare:

- l'assunzione di impegni con la PA è riservata esclusivamente agli organi societari competenti o, eventualmente, alle funzioni aziendali preposte all'uopo autorizzate e va operata in maniera trasparente, rigorosa e coerente;
- i rapporti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio attinenti all'attività della società devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e normative vigenti e dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni;

- non è permesso ai medici, dipendenti, collaboratori, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, ricevere, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari e dipendenti della Pubblica Amministrazione, ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio e a loro parenti o conviventi, allo scopo di indurli al compimento di un atto non conforme o contrario ai doveri d'ufficio (dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo) arrecando un vantaggio diretto o indiretto alla società. Sono ammesse unicamente forme di regalo di trascurabile valore e di natura istituzionale, purché anch'esse non finalizzate ad indurre i funzionari pubblici di cui sopra al compimento di atti contrari ai doveri d'ufficio; nessun omaggio può essere rivolto a soggetti che esercitano nei confronti della Società funzioni di controllo, vigilanza o accreditamento;
- qualora uno dei Destinatari riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di funzionari della Pubblica Amministrazione dovrà:

  a) informare tempestivamente, per iscritto, l'Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza;

  b) sospendere immediatamente ogni rapporto con essi.

Per quanto riguarda l'erogazione di fondi pubblici:

- non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni e documenti attestanti fatti e notizie non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse proprio e/o del Santabarbara Hospital contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse, a qualsiasi titolo, dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea;
- è fatto esplicito divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni, comunque denominate, concesse al Santabarbara Hospital dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalla Comunità Europea per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi siano stati assegnati.

Per quanto riguarda la partecipazione a bandi di gara per l'ottenimento di finanziamenti, occorre:

- operare seguendo i principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- al momento dell'esame del bando di gara, valutare la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste;
- intrattenere relazioni chiare e corrette con i funzionari della PA incaricati.

Nel caso di aggiudicazione del finanziamento, occorre altresì garantire:

- il chiaro e corretto svolgimento di quanto previsto dal bando;
- il diligente e puntuale adempimento degli obblighi contrattuali, anche nei confronti di terze parti coinvolte.

Rapporti con i fornitori

I soggetti preposti al processo di acquisizione di beni e/o servizi:

- sono tenuti al rispetto dei principi di imparzialità ed indipendenza nell'esercizio dei compiti e delle funzioni affidate;
- devono mantenersi liberi da obblighi personali verso fornitori e consulenti;
- devono mantenere i rapporti e condurre le trattative in modo da creare una solida base per relazioni reciprocamente convenienti nell'interesse della società;
- sono tenuti a segnalare immediatamente qualsiasi tentativo o caso di immotivata alterazione dei normali rapporti commerciali all'Amministrazione;
- non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte dell'ottenimento di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per la società.

Il processo di acquisto deve conciliare sia la ricerca del massimo vantaggio competitivo della società sia la lealtà e l'imparzialità. Santabarbara Hospital si ispira nella scelta dei professionisti e consulenti al criterio della qualità e della competenza tecnica. Per particolari tipologie di beni/servizi, oltre ai normali criteri di selezione, occorre considerare anche l'esistenza concreta di idonei requisiti tecnico-professionali e di adeguati sistemi di certificazioni di qualità aziendali.

La Società non intrattiene rapporti con soggetti dei quali sia nota o ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità a organizzazioni criminali, verifica ove previsto il possesso dei requisiti di onorabilità e della documentazione antimafia e ripudia ogni forma di condizionamento illecito della propria attività.

Santabarbara Hospital richiede ai fornitori il rispetto dei principi etici enunciati nel presente Codice e ritenendo questo aspetto fondamentale per l'instaurazione di un rapporto d'affari in ogni contratto che abbia a stipulare farà specifico riferimento all'obbligo di rispetto di detti principi per i contraenti con la precisazione che la violazione del Codice Etico da parte del fornitore comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale in essere nonché il diritto al risarcimento del danno per la lesione della sua immagine ed onorabilità.

Rapporti con le aziende farmaceutiche e di dispositivi medici

La scelta di farmaci, dispositivi medici e tecnologie è guidata esclusivamente da criteri di appropriatezza clinica, sicurezza, qualità ed economicità. È vietato ai Destinatari ricevere, a titolo personale, denaro, beni o altre utilità da produttori o distributori in cambio della prescrizione o dell'utilizzo di determinati prodotti. La partecipazione a eventi formativi sponsorizzati è ammessa solo previa autorizzazione della Direzione e senza vincoli di prescrizione o di acquisto.

Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

La Società collabora con l'Autorità Giudiziaria e con le forze dell'ordine. È vietato indurre chiunque, con violenza, minaccia, offerta o promessa di denaro o di altre utilità, a non rendere dichiarazioni o

a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, nonché distruggere, alterare o occultare documenti rilevanti.

I conflitti d'interesse

I medici, dipendenti, i membri degli organi sociali e, in genere, tutti coloro che operano in nome e per conto della società devono evitare ogni possibile situazione di conflitti d'interesse che possa derivare dal:

- partecipare a decisioni che riguardino affari dai quali potrebbe derivare un interesse personale;
- accettare accordi dai quali possano derivare vantaggi personali;
- compiere atti, stipulare accordi e, in genere, tenere qualsivoglia comportamento che possa, direttamente o indirettamente, causare alla società un danno, anche in termini di immagine e/o credibilità sul mercato;
- confliggere con l'interesse della società influenzando l'autonomia decisionale di un altro soggetto demandato a definire rapporti commerciali con o per la stessa.

Gli Amministratori, i medici e dipendenti che si trovino in una situazione di conflitto d'interesse, anche solo potenziale, devono darne immediata notizia all'Amministrazione che valuterà il comportamento da tenere. Nella conduzione di qualsiasi attività la società deve evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Sistema disciplinare

I principi espressi nel presente Codice sono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro interni alla società. La violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico costituisce illecito disciplinare e come tale potrà essere sanzionata nel rispetto delle norme di legge e dei contratti collettivi di lavoro nonché in conformità al Codice di Comportamento e Codice Disciplinare aziendale del 24 febbraio 2025 e successive revisioni, modifiche ed integrazioni, nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. Sono in particolare sanzionati, ai sensi del D.Lgs. 24/2023, gli atti ritorsivi nei confronti di chi effettua segnalazioni, l'ostacolo alle segnalazioni e la violazione degli obblighi di riservatezza. Per quanto riguarda i collaboratori esterni, i medici a libera professione ed i fornitori, il mancato rispetto dei precetti contenuti del presente Codice costituisce illecito contrattuale e potrà comportare la risoluzione del relativo rapporto.

GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Santabarbara Hospital nella redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile adotta tutti gli strumenti e le cautele per assicurare il rispetto delle leggi e delle

regolamentazioni vigenti. Le situazioni contabili ed i bilanci rappresentano fedelmente i fatti di gestione (economica, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza. I sistemi amministrativi/contabili devono consentire di ricostruire adeguatamente i singoli fatti gestionali e rappresentano fedelmente le operazioni societarie anche ai fini della individuazione dei motivi delle stesse e dei diversi livelli di responsabilità.

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rigoroso rispetto delle deleghe conferite, nonché di eventuali specifiche autorizzazioni per il compimento di particolari operazioni.

La trasparenza contabile si fonda sull'esistenza, l'accuratezza e la completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun amministratore, medico e dipendente, collaboratore e fornitore di servizi è tenuto ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da permettere:

- l'agevole registrazione nella contabilità;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Tutti i soggetti sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili con adeguati canali comunicativi.

La Società adempie correttamente e tempestivamente agli obblighi tributari e previdenziali, non utilizza fatture o documenti per operazioni inesistenti, contrasta ogni forma di riciclaggio e di impiego di denaro di provenienza illecita e privilegia strumenti di pagamento tracciabili, nel rispetto dei limiti di legge all'uso del contante.

WHISTLEBLOWING

In ossequio al D.lgs. 24/2023 ed alle Linee Guida ANAC, la società si è dotata di una piattaforma per la gestione del whistleblowing, quale canale interno di segnalazione, con lo scopo di permettere a tutti i suoi dipendenti, collaboratori e consulenti di segnalare condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle proprie attività lavorative.

La Società raccomanda di segnalare mediante l'istituto del whistleblowing anche le violazioni del modello organizzativo, gestione e controllo di cui il presente Codice fa parte rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.

Tali segnalazioni possono riguardare condotte illecite, atti o omissioni commessi nell'ambito professionale/lavorativo, quali frodi, corruzione, conflitti di interesse, violazioni in materia di salute e sicurezza, tutela ambientale, protezione dei dati personali e illeciti contabili o finanziari.

Ad esempio, è possibile segnalare eventuali irregolarità nella gestione dei dati dei pazienti, come l'incuria nella custodia delle cartelle cliniche lasciate incustodite e accessibili a personale non autorizzato.

L'azienda garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, il divieto di ritorsioni e l'adozione di misure adeguate a verificare e gestire le segnalazioni nel rispetto della normativa vigente.

Santabarbara Hospital ha pubblicato la procedura di segnalazione interna per gli illeciti segnalati sul suo sito web della società.

L'OdV, quale gestore del canale interno individuato nella procedura aziendale, è competente a gestire le segnalazioni, che possono essere nominative oppure anonime; le segnalazioni anonime sono prese in considerazione se adeguatamente circostanziate. L'OdV ha l'obbligo di:

- rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Ed ha il divieto di:

- rivelare l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante.

La società ha reso disponibile sul sito web aziendale nella sezione "Whistleblowing" informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che pur non frequentando i luoghi di lavoro intrattengono un rapporto professionale con la società.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi, e non su mere voci o su questioni di carattere esclusivamente personale. Non è richiesto che il segnalante disponga di prove certe: le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 si applicano quando, al momento della segnalazione, il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione della normativa.

Il segnalante deve evitare espressioni ingiuriose, diffamatorie o calunniose, così come riferimenti a questioni di carattere esclusivamente privato, prive di un collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale o professionale del soggetto segnalato. La sanzione disciplinare nei confronti del

segnalante è applicata quando sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

DIFFUSIONE E CONTROLLO

Santabarbara Hospital si impegna a comunicare a tutti i soggetti Destinatari i valori ed i principi contenuti nel Codice, e a garantirne la diffusione, interna ed esterna, secondo i mezzi e le procedure ritenute più idonee dalla Direzione.

Il Codice è inoltre consegnato ai nuovi assunti e ai collaboratori all'avvio del rapporto, trasmesso alla casella di posta elettronica aziendale del personale, affisso nelle bacheche aziendali e pubblicato sul sito web della Società. La Società organizza attività periodiche di formazione sui contenuti del Codice e del Modello 231.
Il compito di vigilare sul rispetto del presente Codice spetta all'Organismo di Vigilanza, per quanto attiene al Modello 231, e all'Amministrazione, che adotta i provvedimenti necessari per assicurarne l'applicazione.

Il Codice è approvato dall'organo amministrativo ed è aggiornato, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, in relazione a modifiche normative, organizzative o dei contratti collettivi.

Revisione 01 del 08 ottobre 2026