

# *CODICE ETICO*

## *FONDAZIONE SOSPIRO*

### 1 Premessa

Il Codice Etico è il documento ufficiale dei diritti e doveri morali della Fondazione Sospiro. Oltre a definire la responsabilità etica sociale di ogni persona che collabora con la Fondazione Sospiro, contiene altresì l'insieme dei diritti e dei doveri di chiunque, a qualunque titolo, intrattenga rapporti con la Fondazione.

Tale codice mira a raccomandare e promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e può prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Il codice etico è un documento voluto e approvato dalla Fondazione Sospiro ed è uno strumento integrativo delle norme di comportamento dettate dal legislatore.

Il rispetto della legge, pur essendo una condizione fondamentale, non è spesso sufficiente, poiché tutte le decisioni della Fondazione Sospiro e i comportamenti del personale sono basati non solo sul rispetto della legge, ma anche fondati sull'osservanza di regole etiche.

Il codice etico dovrebbe esprimere gli impegni e le responsabilità etiche assunte da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi della Fondazione Sospiro.

Ogni persona che lavora nella e per la Fondazione Sospiro è tenuta ad agire attenendosi sempre alle prescrizioni contenute nel presente codice etico.

Particolare attenzione è richiesta al Direttore Generale ed ai responsabili di dipartimento, nonché ai membri dell'ODV che hanno il compito di vigilare sul funzionamento del modello organizzativo e del codice etico e di curarne anche l'aggiornamento.

Il codice etico sarà pubblicato sul sito della Fondazione per diffonderne la conoscenza all'interno della Fondazione Sospiro, ma anche a soggetti terzi, nonché a fornitori e a chiunque interagisca, a qualunque titolo, con la Fondazione Sospiro.

Per soggetti terzi si intende ogni persona fisica o giuridica tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'Azienda o che comunque intrattiene rapporti con la Fondazione Sospiro.

Il Codice Etico deve essere un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Fondazione Sospiro; esso introduce, infatti, una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente dall'attività della Fondazione Sospiro (dipendenti, ospiti, membri del Consiglio di Amministrazione, fornitori, operatori sociali, cittadini, istituzioni politiche associazioni).

Il Codice Etico è lo strumento di implementazione dell'etica all'interno della Fondazione volta a chiarire e definire l'insieme dei principi a cui sono chiamati a uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci.

I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e dei principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e a preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della Fondazione Sospiro, nonché l'integrità del suo patrimonio umano ed economico.

## 2 I Principi

Attraverso il Codice Etico, la Fondazione Sospiro intende esplicitare i valori e i principi etici generali (elencati di seguito) che costituiscono, oltre che le linee guida, anche i principi essenziali di prevenzione delle figure di reato.

Nella prospettiva di una sanità virtuosa alcune regioni italiane, tra cui regione Lombardia, hanno fondato le proprie risorse sui principi necessari ad assicurare ai propri utenti, in particolare alle strutture sanitarie, il rispetto dei principi previsti dal codice etico, per garantire un servizio basato sull'onestà, affidabilità efficacia e efficienza.

Fondazione Sospiro ha come obiettivo il miglioramento continuo della proprie qualità di servizi.

Il Codice etico si rivolge a tutti i componenti della Fondazione Sospiro, la quale organizza la propria attività affinché i propri dipendenti e in particolar modo gli apicali non commettano reati o illeciti che screditino l'immagine e la credibilità della Fondazione Sospiro.

I principi ispiratori sono:

1. **Il rispetto di leggi e di regolamenti.** la Fondazione Sospiro opera nel rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tal senso.
2. **Integrità di comportamento.** La Fondazione Sospiro si impegna a offrire servizi di qualità, mantenendo rapporti corretti anche con le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, nonché con la cittadinanza.
3. **Ripudio di ogni discriminazione.** La Fondazione Sospiro, nelle proprie decisioni riguardanti qualunque attività, ripudia ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute e alla nazionalità.
4. **Valorizzazione delle risorse umane.** La Fondazione Sospiro riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per

il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto, dalla correttezza e dalla collaborazione.

**5. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.** La Fondazione Sospiro vigila affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza lavorativa e della salute personale, anche privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna limitazione.

**6. Tutela dell'ambiente.** La Fondazione Sospiro si è data, quale proprio valore etico, la tutela dell'ambiente ed è costantemente impegnata in tal senso.

E' fatto divieto assoluto di trattare lo smaltimento dei rifiuti in violazione delle norme di legge e delle procedure aziendali.

Lo scarico intenzionale o comunque temerario verrà punito, non solo con le sanzioni del codice penale, ma anche con quelle disciplinari.

**7. Evitare di porre in essere comportamenti non etici.** Non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili i comportamenti di chiunque cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

**8. Trasparenza e completezza dell'informazione.** La Fondazione Sospiro è tenuta a fornire informazioni complete, trasparenti e comprensibili.

**9. Protezione dei dati personali.** La Fondazione Sospiro tratta le informazioni ricevute classificandole per livelli di criticità crescente ed adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento.

**10. Principi di comportamento a cui dovrebbero attenersi i dipendenti, amministratori e collaboratori.**

**Professionalità.** Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

**Onestà.** Nell'ambito delle proprie attività lavorative, le persone impiegate nella Fondazione Sospiro sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza il modello organizzativo e le leggi vigenti.

**Correttezza.** Ciascuna persona impiegata nella Fondazione Sospiro non accetta né effettua, per sé e per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possono recare pregiudizio alla fondazione o indebiti vantaggi per sé, per la Fondazione o per terzi. Ciascuna persona respinge e non effettua promesse indebite, offerte di denaro o di altri benefici.

**Riservatezza.** Le persone assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie, informazioni costituenti il patrimonio della Fondazione Sospiro o inerenti all'attività della Fondazione Sospiro, nel rispetto delle disposizioni di legge dei regolamenti vigenti e delle procedure interne.

**Risoluzione dei conflitti di interesse.** Le persone perseguono, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali della Fondazione Sospiro. Esse informano i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbero essere interessi in conflitto con quello della Fondazione Sospiro da parte delle persone stesse.

#### **11. Rispetto delle regole del commercio**

La Fondazione Sospiro, nella conduzione degli affari, in particolare nella scelta dei fornitori e nella successiva stipula di contratti, impone trasparenza, onestà e correttezza nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della buona fede, senza distinzione di importanza.

#### **12. Rapporti con i fornitori**

I processi di acquisizione di beni e servizi si svolgono nel rispetto dei criteri di trasparenza; inoltre la Fondazione Sospiro non intrattiene rapporti con soggetti che svolgono la loro attività in dispregio di principi etici.

La selezione dei fornitori avviene nel rispetto dei principi di lealtà e imparzialità.

### **13. *Trasparenza nella contabilità***

Tutte le operazioni compiute dalla Fondazione Sospiro sono ispirate ai principi etici, pertanto ogni operazione contabile deve essere supportata da idonea documentazione attestante l'attività svolta, così da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione della provenienza e la ricostruzione contabile e matematica delle operazioni.

E' compito di ogni dipendente coinvolto nella redazione del bilancio della Fondazione Sospiro far sì che la documentazione contabile risponda ai principi sopracitati e sia facilmente rintracciabile, nonché ordinata secondo criteri logici. La legge esige l'applicazione di trasparenza, correttezza e veridicità dei bilanci e delle comunicazioni sociali.

Molte sono le voci coinvolte nei bilanci ed soprattutto in questi casi che è indispensabile il rispetto dei principi contabili da parte di chiunque sia coinvolto nel processo di stesura del bilancio. In particolare i dipendenti preposti all'elaborazione dei saldi contabili di fine anno sono tenuti a controllare o a promuovere il controllo di tutte le operazioni contabili necessarie alla produzione di tutti i saldi contabili.

### **14. *Principi di comportamento nella relazione col personale***

Le scelte e le valutazioni prese durante l'assunzione del personale sono effettuate in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Fondazione Sospiro, nel rispetto delle pari opportunità.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

### **15. *Costituzione del rapporto di lavoro***

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro la persona riceve accurate informazioni in merito alle caratteristiche delle funzioni e delle mansioni da svolgere, nonché degli elementi normativi e retributivi. Tali informazioni sono presentate alla persona con modalità tali che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione del loro contenuto.

### **16. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Sono proibiti i pagamenti illeciti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Per Pubblica Amministrazione si intende qualsiasi ente che sia di emanazione statale o locale istituzionalmente preposto alla cura degli interessi pubblici.

Tutti i dipendenti, a qualsiasi livello ovunque dislocati, sono tenuti ad astenersi dall'effettuare corresponsioni di qualunque entità al fine di ottenere benefici illeciti nel rappresentare gli interessi della Fondazione Sospiro.

La Fondazione Sospiro vieta espressamente pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette nei confronti di qualunque appartenente alla Pubblica Amministrazione

In particolare, sono espressamente vietati i seguenti comportamenti:

non è consentito corrispondere né offrire direttamente né indirettamente pagamenti o benefici e materiali al fine di influenzare o compensare un atto del loro ufficio o omissione di un atto del loro ufficio;

non è consentito offrire regali o altre liberalità che possano costituire forme di pagamento ai funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Atti di cortesia come omaggi, contribuzioni o spese di rappresentanza sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter

essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggio in modo improprio.

#### **17. Conflitto di interessi**

La Fondazione Sospiro esige anche il più rigoroso rispetto della disciplina che regola il conflitto di interessi, contenuta in leggi e regolamenti.

In particolare, a ciascun direttore di dipartimento o amministratore è fatto obbligo di rendere noto al Consiglio di Amministrazione e al collegio sindacale qualunque interesse vi sia, per conto proprio o di terzi, in una determinata operazione della Fondazione Sospiro sulla quale è chiamato a decidere .

Detta comunicazione dovrà essere precisa e puntuale, cosicché il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'eventuale conflittualità.

#### **18. Divieto di falsificazioni ed illecito utilizzo di banconote**

La Fondazione Sospiro, sempre sensibile alle esigenze di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esige che i propri dipendenti rispettino la normativa vigente in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e di valori bollati.

#### **19. Repressione di attività terroristiche**

La Fondazione Sospiro esige dai propri dipendenti il rispetto di tutte le leggi e regolamenti che vietano lo svolgimento di attività terroristiche, nonché di eversione dell'ordine democratico, pertanto vieta la semplice appartenenza ad associazioni con dette finalità.

#### **20. Divieto di collaborazioni con associazioni criminali e di riciclaggio**



La Fondazione Sospiro condanna ed espressamente vieta condotte che direttamente o anche solo indirettamente possano integrare forme di collaborazione con associazioni criminose in genere e di stampo mafioso. E' inoltre vietata qualsiasi operazione che possa concretizzarsi in un utilizzo di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

### 3 Scopi del codice etico

Il codice etico ha lo scopo di :

Definire ed esplicitare i valori e i principi etici generali che informano la propria attività e i propri rapporti con gli utenti, i dipendenti, i fornitori, i collaboratori, gli amministratori e le istituzioni pubbliche.

Formalizzare l'impegno a comportarsi sulla base dei principi di legittimità morale, equità, onestà, eguaglianza, tutela della persona, tutela dell'ambiente, diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza, imparzialità, protezione della salute.

Indicare ai propri dipendenti, collaboratori e operatori sociali i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui si richiede il puntuale rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa.

Definire gli strumenti di attuazione. L'attuazione dei principi contenuti nel codice etico è affidata alla Presidenza e al Consiglio di Amministrazione; ad essi, attraverso la divulgazione, è affidato il compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del codice etico.

Definire la metodologia attraverso l'analisi degli obiettivi della Fondazione Sospiro.

Adeguare l'organizzazione della Fondazione Sospiro nei vari reparti ai principi del codice etico. Riveste particolare importanza l'attività di formazione etica

finalizzata a mettere a conoscenza tutti i soggetti coinvolti dal codice etico. Il dialogo e la partecipazione sono indispensabili a far condividere a tutto il personale i valori presenti in questo importante documento.

#### 4 Risorse umane

La Fondazione Sospiro attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della Fondazione Sospiro, attribuendo proprio alle risorse umane un ruolo determinante per il funzionamento della Fondazione Sospiro.

La Fondazione Sospiro si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica e della salute dei lavoratori e al rispetto delle loro personalità morali, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi.

La Fondazione Sospiro adotta criteri di merito di competenza strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni e operatori sociali. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di merito e di competenza.

A tutti i responsabili è richiesto di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti.

Fermi restando tutte le previsioni di legge e contratti in materia di diritti e doveri dei lavoratori, ai dipendenti è richiesto professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Ogni dipendente o collaboratore orienta il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni.

Ogni dipendente impronta la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più alto grado di efficienza possibile, attendendosi ai livelli delle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici. Ogni dipendente o collaboratore adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi e ai valori di cui al presente codice etico nella consapevolezza delle proprie responsabilità. In particolare ci si attiene a tutte le indicazioni e disposizioni in tema di sicurezza sul lavoro nel rispetto della normativa vigente.

Ognuno assume, nei rapporti con i colleghi, comportamenti interni ed esterni improntati ai principi di convivenza civile e di piena collaborazione e cooperazione.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti è obbligo specifico per ogni dipendente, il quale è tenuto a segnalare al proprio responsabile :

- qualunque violazione di norme di legge o regolamenti ovvero del presente codice etico;
- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili nonché le rendicontazioni.

Sono vietati ai dipendenti:

- il perseguimento di interessi personali,
- lo sfruttamento del nome della fondazione a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno della Fondazione e delle informazioni acquisiti nel corso della prestazione lavorativa;
- l'adozione di comportamenti che possano compromettere l'immagine della Fondazione Sospiro;
- l'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile o non razionale di mezzi ad essi propri;
- il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi o risorse.

E' fatto obbligo ai dipendenti di evitare situazioni anche solo apparentemente di conflitto di interesse con la fondazione Sospiro o comunque di comunicare ai responsabili gerarchici o al direttore generale situazioni di conflitto di interesse.

Nell'ambito dell'attività lavorativa il dipendente della Fondazione Sospiro, nell'adempimento dei suoi doveri, assicura la parità di trattamento tra coloro che vengono in contatto con la Fondazione Sospiro.

Quest'ultima non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate in qualunque forma, a forza o a danno di soggetti con i quali viene in contatto per ragioni del proprio ufficio.

I dipendenti sono tenuti ad impiegare i beni messi a disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo di tutelarne la funzionalità e l'uso.

Il dipendente non deve utilizzare a fini personali cancelleria, fotocopiatrici, materiale sanitario e qualunque attrezzatura o materiale a disposizione.

Salvo casi particolari, il dipendente non utilizza le linee telefoniche e le mail lavorative per effettuare attività personali e limita le ricezioni di telefonate personali sulle linee telefoniche della Fondazione o private al minimo indispensabile.

Fermo restando il divieto di fumare negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni nelle situazioni di convivenza lavorativa, si terrà conto di preservare gli altri dal contatto con il fumo passivo.

## **4.1 Rapporto gerarchici**

Il comportamento di ciascun responsabile si uniforma ai valori del codice etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.

I responsabili del servizio instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e a una proficua cooperazione tra dipendenti.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuno nell'attribuzione dei compiti, in modo da realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale. Ogni responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile e opportuno, dà seguito a suggerimenti richiesti dai propri collaboratori in un'ottica di miglioramento.

Il management è chiamato a favorire un approccio positivo alla funzione di controllo in una prospettiva di piena collaborazione.

Il sistema di pianificazione e controllo contribuisce a migliorare l'efficienza dei processi aziendali; è pertanto obiettivo comune a tutti i livelli della struttura concorrere al suo efficace funzionamento, in primo luogo mediante puntuale rispetto delle procedure interne, in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.

Ai collaboratori interni o esterni viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel codice etico.

## **4.2 Rapporti con l'esterno**

I servizi offerti dalla Fondazione Sospiro devono essere presentati nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati sulla chiarezza, la trasparenza e la professionalità, sul riconoscimento dei rispettivi ruoli e delle strutture organizzative, anche al fine di un positivo confronto volto al rispetto delle regole.

I direttori di dipartimento mantengono rapporti con le istituzioni esterne nel rispetto del codice etico e ciascun dipendente è tenuto a uniformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione.

### **4.3 Gestione del personale**

Le persone rappresentano la risorsa principale.

Per questo motivo la Fondazione Sospiro pone particolare attenzione alla valorizzazione del singolo ed alla crescita professionale delle persone su base prettamente meritocratica. La Fondazione Sospiro promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

La Fondazione Sospiro adotta criteri di merito di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro. Essa impone ai responsabili dei servizi, ai responsabili dei vari dipartimenti ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui al codice etico.

### **4.4 Valorizzazione e formazione delle risorse**

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili, per favorire lo sviluppo e la crescita delle persone.

Riveste particolare importanza la comunicazione, da parte dei responsabili di dipartimento, della necessità formativa delle risorse, in modo che queste possano tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

## 5 Sicurezza e salute

La Fondazione Sospiro si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale e dei propri ospiti.

La Fondazione Sospiro si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone.

Tutte le persone devono rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi.

La Fondazione Sospiro è contraria a qualunque utilizzo di lavoro nero e/o clandestino e/o minorile e raccomanda che tale profilo sia controllato e approfondito con particolare riguardo ai fornitori.

La sicurezza dei lavoratori, ovunque dislocati ed operanti, è obiettivo primario della Fondazione Sospiro e raccomanda il rigoroso rispetto delle norme di legge e delle procedure poste a garanzia della sicurezza dei luoghi di lavoro.

## 6 Riservatezza nelle informazioni

### 6.1 Tutela della privacy

Nel trattamento dei dati personali del proprio personale la Fondazione Sospiro si attiene alle disposizioni del Dlgs 196/2003.

Alle persone viene consegnata un'informativa sulla privacy che individua finalità e modalità del trattamento ed eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati.

Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso al trattamento dei dati.



## 7 Utilizzo tecnologie informatiche

La Fondazione Sospiro raccomanda l'utilizzo di strumenti di lavoro con particolare riferimento alle nuove tecnologie informatiche (posta elettronica e Internet) nel rigoroso rispetto della legge e delle norme interne.

I vari personal computer in uso nella Fondazione Sospiro, nonché i relativi programmi e applicazioni affidati ai dipendenti, sono strumenti di lavoro e pertanto da usare esclusivamente per lo svolgimento delle proprie mansioni e attività lavorative.

Per tali ragioni si deve segnalare alla Fondazione Sospiro qualunque furto, danneggiamento o smarrimento di computer.

Non è consentita la navigazione in Internet per scopi personali, se non per ragioni legate allo svolgimento delle proprie mansioni ed attività lavorative.

## 8 Diffusione e comunicazione

La Fondazione Sospiro si impegna a diffondere il codice etico utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come, ad esempio, sito internet, riunioni informative, formazione personale.

Tutte le persone devono essere in possesso del codice etico, conoscere i contenuti ed osservare quanto in esso prescritto.

L'Organismo di Vigilanza è a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento in merito al codice etico.

L'osservanza delle norme del codice etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti.

La violazione delle disposizioni del codice etico da parte dei prestatori di lavoro costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare anche, in casi estremi, la risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, la Fondazione Sospiro si impegna a divulgare i contenuti del Codice Etico a tutti i destinatari, informandoli che la violazione del codice etico configura una violazione degli impegni assunti con la Fondazione Sospiro.

Ciascun dipendente infatti assume una personale responsabilità ad incarnare e a conformarsi al comportamento etico. I dirigenti e gli apicali detengono la responsabilità di dare l'esempio e garantire che tutti i dipendenti leggano il codice etico.

Tutti sono altresì tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice etico.

Ognuno ha il dovere di vigilare e rilevare situazioni che possano indicare un comportamento illecito o contrario all'etica e di agire in maniera adeguata e tempestiva, al fine di impedire una condotta impropria.

Qualora un dipendente necessiti di chiarimenti sui criteri di applicazione di tali procedure e delle norme etiche contenute nel codice etico dovrà rivolgersi al proprio superiore e all'organo di vigilanza.

## 9 La missione

La missione della Fondazione Sospiro è quello di dare assistenza ai propri ospiti e offrire prestazioni sempre più adeguate, per migliorare e garantire l'equità delle proprie prestazioni.

La Fondazione Sospiro, inoltre, si è posta tra gli obiettivi degli ospiti dell'RSA la centralità della vita, la costruzione di relazioni significative con la propria famiglia, al fine di dare serenità e fiducia all'ospite.

Per quanto concerne l'area di RSD l'obiettivo è interamente impostato sulla qualità della vita, nella quale rientrano soprattutto i bisogni di sostegno legati alle problematiche assistenziali e mediche; pertanto tutte le attività e le scelte gestionali sono improntate al rispetto della persona intesa come individuo, nonché al sostegno della persona intesa come individuo.

Gli organi sociali della Fondazione Sospiro (Presidente, CDA, Direttore Generale), nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente codice di comportamento, orientando la propria attività ai valori di onestà e integrità e al perseguimento degli obiettivi, nel rispetto delle regole, delle persone e della collaborazione reciproca.

L'impegno del presidente del CdA e del direttore generale è la conduzione responsabile della Fondazione Sospiro. La collaborazione tra CdA Direttore e Presidente è basata sulla condivisione degli obiettivi.

Ai componenti degli organi sociali è richiesto :

- comportamento ispirato ad autonomia indipendenza;
- comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Fondazione Sospiro.

Le informazioni ricevute per ragioni di ufficio sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni di ciascun consigliere, sindaco o presidente.

Eventuali interviste o dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tale principio.

## 10 Vigilanza in materia di attuazione del codice etico

L'osservanza del codice etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali degli eventuali dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.. Le violazioni delle norme del codice etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie nel rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

La violazione dei principi e comportamenti indicati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario con la Fondazione Sospiro.

La violazione della norma o delle procedure può costituire in certi casi illecito penale. Violare una norma interna può significare violare la legge ed incorrere in sanzioni penali (multe o pene detentive) o civili (risarcimento danni) che possono colpire il dipendente e la Società stessa.

Pertanto qualunque dipendente violi lo spirito o le norme etiche è soggetto ad una valutazione disciplinare effettuata dal Direttore Generale, di concerto con gli organi del CdA, sempre nel rispetto del contratto collettivo e del codice civile.

Data tuttavia l'autonomia della violazione del Codice etico e delle procedure interne rispetto alle violazioni della legge in sede penale, la valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dal "datore di lavoro " non deve coincidere con la valutazione del giudice in sede penale; pertanto la Fondazione Sospiro potrà irrogare ai propri dipendenti provvedimenti disciplinari quali ad esempio richiamo verbale, ammonizione scritta, sospensione o licenziamento, senza attendere il procedimento penale o anche a prescindere dall'apertura di un procedimento penale.

Chiunque venga a conoscenza o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del codice etico o di una determinata legge o procedura

aziendale ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione deve avvenire per iscritto e/o in forma non anonima. La responsabilità di svolgere indagini su possibili violazioni del codice etico spetta all'Organismo di Vigilanza che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione. In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà al dipartimento di gestione del personale quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari.

L'Organo di controllo potrà effettuare un'indagine cui seguirà eventuale attività istruttoria, all'esito della quale potranno essere stabiliti i provvedimenti disciplinari da adottare e le eventuali procedure da migliorare, oppure potrà essere disposta l'archiviazione del caso.

La gestione di violazioni di norme etiche dovrà essere gestita con assoluta riservatezza e nella piena tutela dell'anonimato del soggetto che ha effettuato la segnalazione. L'Organo di Vigilanza è tenuto a motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto di aprire un'indagine e l'eventuale archiviazione emessa al termine dell'attività istruttoria.

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del codice etico ricade sui dirigenti e sull'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo, oltre a monitorare il rispetto del codice etico, avendo a tal fine accesso a tutte le fonti di informazione della Fondazione Sospiro, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del codice anche sulla base delle segnalazioni ricevute.

Tra i compiti che competono all'Organismo di vigilanza vi sono:

- comunicare alla Direzione del Personale l'assunzione dei provvedimenti opportuni e le segnalazioni ricevute in materia di violazione del presente codice etico;

- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico. A tal fine l'Odv formula le opportune proposte al CDA, che provvederà a valutarle ed eventualmente a formalizzarle.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, violazioni di norme passibili di provvedimenti disciplinari sono:

- azioni che violano norme etiche;
- richiesta ad altri di violare norme etiche;
- mancata denuncia di effettive e sospette violazioni del codice etico;
- ritorsioni contro un dipendente o terzo che abbia sollevato dubbi circa questioni relative all'infrazione di una norma etica di una procedura.

### **10.1 Provvedimenti disciplinari**

I comportamenti difforni alle norme etiche, di cui al presente codice etico, saranno puniti a seconda della loro gravità o della loro recidività con i provvedimenti di seguito elencati per le diverse categorie di soggetti.

Come già detto, l'applicazione delle norme disciplinari prescinde dall'esito dell'eventuale procedimento penale, essendo l'accertamento disciplinare e quello penale considerati autonomi ed indipendenti.

### **10.2 Misure per i lavoratori dipendenti**

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dei lavoratori dipendenti, nonché per gli altri lavoratori a questi assimilati per legge, sono quelli riportati nel CCNL applicabile al settore di riferimento al quale si rimanda, facendo riferimento alle sanzioni disciplinari previste dal modello organizzativo.

### **10.3 Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle norme etiche di cui al presente codice si applicano sempre le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale previsto dal modello organizzativo.

### **10.4 Misure nei confronti amministratori**

In caso di violazione da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione delle norme etiche di cui al presente codice etico, in base a quanto previsto dal presente modello organizzativo si applicano le disposizioni di cui al codice civile.

### **10.5 Misure nei confronti dei consulenti e fornitori**

Ogni comportamento posto in essere dai consulenti e/o fornitori in violazione delle norme etiche delle procedure e dei regolamenti aziendali, tali da comportare rischio di commissione di reato o di un illecito anche di natura amministrativa, determina risoluzione del contratto così come previsto dalla relativa disciplina e comunque in base alle norme del codice civile.

## **CARTA DEI SERVIZI**

In una prospettiva di sanità virtuosa in cui i principi di affidabilità, trasparenza correttezza efficacia, buona gestione sono fondamentali per la Fondazione Sospiro si allegano al presente codice etico le proprie carte dei servizi.

[Carta Servizi della residenza assistenziale anziani](#)

[Carta Servizi del Centro Diurno Integrato](#)

[Carta Servizi del Centro di Riabilitazione](#)

[Carta Servizi del dipartimento disabili](#)

[Carta Servizi del Servizio di riabilitazione ambulatoriale per minori](#)



**Il presente codice etico è stato approvato** con atto del CDA n. 31 del 23/05/2013