

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO



PADRI TRINITARI
MEDEA

1

INTRODUZIONE E FINALITÀ

INTRODUZIONE

L'Istituto dei Padri Trinitari con sede a Medea (Gorizia) adotta il presente Codice Etico al fine di definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri fini istituzionali, adottando procedure e comportamenti finalizzati a prevenire attività illecite o illegittime, migliorare l'efficienza e l'efficacia delle attività dell'Istituto stesso e garantire il soddisfacimento dei bisogni dei destinatari delle prestazioni e dei servizi erogati. Introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti, fornitori e soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'Istituto.

L'ORDINE TRINITARIO E L'ISTITUTO DI MEDEA

La Provincia Italiana dell'Ordine degli Scalzi della S.S. Trinità che gestisce l'Istituto dei Padri Trinitari di Medea si ispira ai principi della morale e della solidarietà cristiana.

La sua "Mission" è rivolta a garantire, nel rispetto dell'individualità, della riservatezza e della dignità della persona, una qualità di vita agli ospiti il più possibile elevata, considerandone i peculiari bisogni psichici, fisici e sociali, attraverso un'assistenza qualificata e continuativa, in collaborazione con

la famiglia ed i servizi del territorio.

Ogni persona all'interno dell'Istituto è tenuta a mantenere un comportamento moralmente corretto ed adeguato alle finalità ideologiche e religiose della Provincia.

In particolare, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad astenersi da comportamenti contraddittori con le suddette finalità, sia sul lavoro che al di fuori di esso, qualora sussista la possibilità di incidenza negativa sull'efficacia delle prestazioni offerte.

L'Istituto è composto dal **Centro Residenziale per Disabili "Villa Santa Maria della Pace" – CRD** e dal **Centro Residenziale per Autismo "San Giovanni de Matha" – CRA**.

Finalità dell'Istituto è quella di fornire un servizio assistenziale in regime residenziale e semiresidenziale rivolto all'accoglienza, all'assistenza, cura e riabilitazione a favore di persone con disturbo generalizzato dello sviluppo e/o con disturbo dello spettro autistico, anche in condizioni di gravità.

L' OBIETTIVO

Obiettivo del presente Codice Etico è definire le regole di comportamento e le conseguenti responsabilità che l'Istituto riconosce, rispetta ed assume come valore imperativo e vincolante a cui si

1.1

**DESTINATARI DEL
CODICE ETICO**

devono conformare tutti i destinatari dello stesso. L'attività svolta dall'Istituto ed individuata dal Codice Etico deve essere ispirata ai fondamenti etici di correttezza, trasparenza, diligenza, onestà, reciproco rispetto, lealtà e buona fede con lo scopo di tutelare gli interessi di tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'Istituto ed assicurare un metodo di lavoro efficiente, affidabile, corretto, impostato al rispetto delle norme vigenti e di principi etici ritenuti adeguati, necessari ed imprescindibili per operare. Ispirazione comune deve essere l'accoglienza e il rispetto della vita comunque essa sia e dei diritti fondamentali della persona, l'attenzione alla famiglia, la disponibilità al servizio in ogni ambito si evidenzia il bisogno di chi è indifeso e la solidarietà.

L'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione dell'Istituto (i destinatari) deve adeguarsi ai principi, valori e regole di comportamento descritti nel presente Codice Etico.

In particolare:

I **RETTORE**, in accordo con il Consiglio Provinciale, il Ministro Provinciale e la Direzione Amministrativa, si ispira ai principi del Codice Etico nel programmare l'attività, fissare gli obiettivi annuali e pluriennali e nel perseguire le finalità del servizio da erogare;

I **DIRIGENTI** nello svolgimento della gestione organizzativa, tecnica, finanziaria, amministrativa, sanitaria e del personale dell'Istituto si ispirano ai valori ed ai principi contenuti nel Codice Etico, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;

I **DIPENDENTI**, nel dovuto rispetto della legge, delle normative vigenti e delle norme contrattuali, svolgono il proprio lavoro ed ispirano il proprio comportamento secondo i principi, gli obiettivi e gli impegni previsti dal Codice Etico;

I **COLLABORATORI ESTERNI** incaricati o a contratto (consulenti, medici, liberi professionisti, ecc.), **fornitori e partner** nelle convenzioni stipulate dall'Ente

uniformano la propria condotta al Codice Etico.

“ *Il primo passo nell'evoluzione dell'Etica è un senso di solidarietà con altri esseri umani*

ALBERT SCHWEITZER - Premio Nobel per la Pace nel 1952

”

Tutti i destinatari devono osservare e, per quanto di propria competenza, far osservare i principi contenuti nel Codice Etico.

La pretesa di agire nell'interesse dell'Istituto non giustifica in alcun modo l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati e, in genere, con leggi, regolamenti e discipline.

L'Istituto, con adeguati mezzi di comunicazione, si curerà di diffondere tra i Destinatari i contenuti del Codice Etico e delle procedure aziendali in vigore. Ogni eventuale futura revisione del presente documento verrà tempestivamente distribuita e diffusa ai destinatari.

I principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto devono ispirare i comportamenti dei destinatari del Codice Etico nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Gli stessi devono anche essere disponibili alle verifiche delle loro azioni e delle operazioni poste in essere ed altresì disponibili ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure. Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare l'immagine dell'Istituto.

2

**PRINCIPI
ISPIRATORI**

Oltre al rispetto delle leggi e delle norme che regolano il rapporto di lavoro, gli operatori dell'Istituto sono chiamati all'osservanza dei seguenti principi:

1. **Rispetto della persona con disabilità**, della sua dignità e dei suoi valori.

2. **Rispetto della riservatezza degli ospiti** e corretta applicazione del Decreto Legislativo 196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali (Privacy)"; nello specifico dovrà essere data particolare rilevanza alla riservatezza dei dati clinici, sanitari, sociali e comportamentali dell'utente e che non dovranno essere divulgati senza esplicito consenso dello stesso e/o del familiare tutore. Tutti i dati sopracitati sono regolati dalle norme applicative del segreto professionale d'ufficio.

3. **Ripudio di ogni discriminazione** legata a età, sesso, stato di salute, nazionalità e religione.

4. **Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale, professionalità, onestà e correttezza**: rispetto delle componenti soggettive e personali espresse dall'ospite accettando il suo modo di essere e di comportarsi, sviluppando un atteggiamento educativo e relazionale improntato al saper ascoltare la persona,

soprattutto se in stato di disagio o di bisogno, attivando un comportamento operativo e dedicando il tempo necessario al sostegno individuale senza fretta o impazienza.

5. **Tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro**: l'Istituto si impegna e vigila affinché l'ambiente di lavoro sia adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute del personale e affinché siano rispettati tutti i requisiti infrastrutturali, strutturali e di progettazione, le misure di prevenzione, gli aspetti della formazione e le disposizioni in materia di prevenzione dei rischi e protezione nonché gestione delle situazioni di emergenza. Fermo restando il divieto di fumare negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni, nelle situazioni di convivenza lavorativa obiettivo di tutti sarà preservare gli altri dal contatto con il fumo passivo. Tale momento dovrà essere considerato come "pausa" e di brevissima durata, e pertanto andrà concordato con i colleghi al fine di garantire l'assistenza all'ospite e senza eccedere nella frequenza.

6. **Tutela dell'Ambiente**: l'Istituto si impegna nella Tutela dell'Ambiente a ridurre i consumi energetici, perseguendo una politica di continuo miglioramento delle proprie performance ambientali, riducendo al minimo, ove

tecnicamente possibile ed economicamente sostenibile, ogni impatto negativo verso l'ambiente delle sue attività. È fatto inoltre divieto assoluto di trattare lo smaltimento dei rifiuti in violazione alle norme cogenti.

7. **Risoluzione dei conflitti di interesse:** nel migliore interesse dell'Istituto e nel pieno rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico è necessario evitare qualsiasi situazione di "conflitto di interesse", che si genera nel momento in cui le attività economiche personali o parentali si scontrano con le mansioni ricoperte all'interno dell'Istituto. Ciò può interferire con la capacità di assumere in modo imparziale le decisioni ritenute necessarie ed opportune per l'attività dell'Ente. Il conflitto di interessi può essere generato ad esempio da interessi economici e finanziari attraverso familiari, con fornitori, con clienti o con Enti che svolgono la medesima attività socio sanitaria; oppure accettando denaro, regali, favori o altro beneficio di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporto d'affari con l'Istituto; oppure strumentalizzando la propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi personali, più o meno contrastanti con quelli dell'Istituto; oppure avvantaggiandosi personalmente di informazioni e di opportunità di cui si è venuti a conoscenza nel corso

dello svolgimento delle proprie funzioni all'interno dell'Istituto. È pertanto necessario adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

8. **Rispetto delle regole del commercio:** L'Istituto impronta la propria attività in campo socio sanitario al rispetto delle regole di mercato, ai criteri di efficienza, efficacia ed economicità e persegue l'obiettivo di soddisfare i propri utenti – clienti nel miglior modo possibile, fornendo loro servizi socio assistenziali di qualità a condizioni e prezzi congrui, nel pieno rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili nel settore in cui opera. L'Istituto assume la soddisfazione e la fiducia degli utenti – clienti come valore caratterizzante e come patrimonio proprio a tutela ed incremento del quale assicura informazioni complete, veritiere e di immediata comprensione.

9. **Tutela del patrimonio:** I beni mobili ed immobili, le risorse tecnologiche ed i supporti informatici, le attrezzature, gli impianti, le informazioni che costituiscono il patrimonio dell'Istituto devono essere custoditi e salvaguardati dai destinatari del Codice Etico. In particolare: i beni dell'Istituto devono essere usati secondo le finalità degli stessi, applicando scrupolosamente tutti i programmi di sicurezza per prevenire l'uso non autorizzato o il furto; devono essere usati in maniera corretta, al fine di evi-

RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDERS

tare danni o riduzione di efficienza degli stessi; i software aziendali e gli strumenti in dotazione non devono essere copiati per uso personale né devono essere utilizzati per fini privati. Ogni destinatario è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi. I dipendenti sono tenuti ad impiegare i beni messi a disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso: è fatto divieto di utilizzare a fini personali cancelleria, fotocopiatrici, materiale sanitario e comunque qualunque attrezzatura messa a disposizione. Le linee telefoniche e le mail devono essere utilizzate solo per attività lavorative. I supporti informatici e software devono essere utilizzati esclusivamente sul posto di lavoro e per fini istituzionali e lavorativi.

10. **Tutela dell'immagine:** l'immagine dell'Istituto e più in generale dell'Ordine religioso dei Padri Trinitari, rappresenta una risorsa immateriale essenziale.

I destinatari si impegnano ad agire in conformità ai principi dettati dal presente Codice Etico nei rapporti tra colleghi, utenti - clienti e terzi in generale, mantenendo un contegno decoroso conforme agli standard dell'Istituto e dell'Ordine.

Il termine "**stakeholders**" indica quei **soggetti** che sono **coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'Istituto e che hanno un qualche interesse in merito alle decisioni, alle iniziative strategiche ed alle possibili azioni svolte dall'Istituto**. Rientrano tra gli "stakeholders", a titolo esemplificativo, i dipendenti, gli utenti - clienti, i fornitori ed i collaboratori a qualsiasi titolo, la Pubblica Amministrazione (ad. es. le istituzioni nazionali, regionali, provinciali e comunali, le istituzioni sanitarie e sociali, ecc.), le associazioni e le comunità locali e, più in generale, chiunque sia portatore di un interesse nei confronti dell'attività dell'Istituto, sia a livello nazionale che locale.

La corretta gestione dei rapporti con tali soggetti mira a favorire la scelta dell'Istituto come unità d'offerta socio - sanitaria, la fiducia di famiglie ed operatori sanitari nei confronti dell'Istituto, l'affidabilità dei fornitori, dei collaboratori esterni e dei liberi professionisti, il miglioramento continuo dei rapporti con le risorse umane che prestano la propria attività nell'Ente, lo sviluppo di una collaborazione con le comunità e le istituzioni locali, la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione improntata a criteri di trasparenza e correttezza.

3.1

**REGOLE VERSO
LE RISORSE UMANE**

L'Istituto riconosce il **ruolo centrale delle risorse umane** attraverso le quali è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire i propri servizi socio sanitari e assistenziali e creare valore aggiunto alle prestazioni erogate. L'Istituto mette in atto procedure di selezione e formazione improntate al rispetto dei valori umani, dell'autonomia e responsabilità dei lavoratori nonché all'importanza della partecipazione e adesione individuale agli obiettivi e ai valori aziendali.

L'Istituto favorisce costantemente lo sviluppo e la crescita professionale del potenziale di ciascun dipendente o collaboratore promuovendo un ambiente di lavoro improntato sul rispetto, sulla dignità di ciascun individuo, sulla prevenzione di discriminazioni e di situazioni di disagio di ogni tipo. Tutto questo viene reso possibile grazie alla definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni idonee a far sì che ciascun membro dell'organizzazione possa assumere le decisioni che gli competono nell'interesse dell'Istituto.

I dipendenti devono usare sempre modi educati e confacenti verso i colleghi, verso il pubblico, verso i genitori degli ospiti, verso i superiori e devono osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute per l'espletamento delle

proprie mansioni.

In considerazione della peculiarità della prestazione effettuata a favore di persone con disabilità dovranno essere mantenuti rapporti dignitosi evitando l'attivazione di comportamenti riflessi da parte degli ospiti dell'Istituto, conseguenti a posizioni interpretative soggettive a livello operativo, non concordate con il Rettore della struttura.

È buona norma di comportamento presentarsi sul posto di lavoro con indumenti e abiti confacenti alla realtà istituzionale religiosa espressa dall'Ordine nel rispetto della presenza dei Padri Trinitari e di persone con disabilità psichiche e psicofisiche.

Per "Abiti di servizio" si intende l'insieme dei capi di vestiario, di colore e foggia diversi, indossati, dove previsto dalla mansione, dagli operatori e terapeuti del CRD e CRA durante il regolare orario di lavoro. Dove previsto dalla mansione è fatto quindi obbligo al dipendente di indossare il proprio abito di servizio nel rispetto delle regole indicate nel documento "Buone norme di Comportamento – Ad uso interno" allegato al presente Codice Etico.

L'Istituto si impegna inoltre a garantire la riconoscibilità del personale mediante l'utilizzo da parte di tutti i dipendenti di un cartellino di riconoscimento obbli-

gatoriamente esposto in modo visibile durante l'intero orario di lavoro.

Si raccomanda il rispetto delle seguenti indicazioni:

1. Utilizzare il badge personale per la timbratura delle presenze giornaliere (orario di entrata e orario di uscita come concordato ed assegnato dal Rettore); nel caso di timbratura errata o mancante, provvedere alla tempestiva comunicazione della stessa all'Ufficio Amministrazione del Personale unitamente alle motivazioni; è fatto divieto assoluto di effettuare timbrature su badge diversi dal proprio, anche se di personale presente in servizio;

2. Non è concesso l'abbandono del posto di lavoro o la non esecuzione di direttive che possono implicare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti.

3. È fondamentale eseguire il proprio lavoro nell'ambito della propria responsabilità secondo le istruzioni ricevute e in accordo ai programmi di attività quotidiane, evitando di eseguire lo stesso con negligenza e con scarso rendimento.

4. È fatto divieto assoluto di introdurre nella struttura bevande alcoliche e/o sostanze stupefacenti.

5. È fatto divieto assoluto a tutti di partecipare e/o provocare diverbi litigiosi, con o senza vie di fatto, e di determi-

nare le caratteristiche per cui il litigio assume connotato di sedizione o di rissa.

6. È normale e buona educazione non verbalizzare bestemmie o insulti o esclamazioni volgari ed offensive sul luogo di lavoro.

7. Devono essere sempre osservate le norme igienico-sanitarie previste dalle disposizioni cogenti di legge.

8. È fatto divieto assoluto di introdurre nella struttura armi bianche o da fuoco o di lasciare le stesse a portata di persone all'interno dell'Istituto.

9. È fatto divieto assoluto fotografare o filmare ambienti o persone presenti nella struttura, fatto salvo la necessità di registrare eventuali condizioni cliniche degli ospiti utili all'analisi ed all'intervento sanitario, preventivamente concordati con il Rettore e la Direzione.

“ Il comportamento di ciascun responsabile di funzione si uniforma ai valori espressi nel presente Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori. ”

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata nessuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro la persona riceve accurate informazioni in merito alle caratteristiche della funzione

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 una effettiva comprensione del loro contenuto.

L'Istituto è tassativamente contrario a qualunque utilizzo di lavoro nero e/o clandestino e/o minorile e raccomanda che tale principio sia controllato ed approfondito soprattutto riguardo ai fornitori ed ai collaboratori esterni.

I rapporti nella catena gerarchica sono improntati al reciproco rispetto e ad una proficua cooperazione fra i dipendenti. Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse a lui assegnate, tenendo in considerazione le attitudini personali di ciascuno soprattutto nella distribuzione dei compiti da svolgere.

CONTROLLI INTERNI

Con equità e attenzione a tutti indistintamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere al massimo il proprio potenziale professionale.

I responsabili utilizzano e valorizzano tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione di adeguate leve meritocratiche disponibili per favorire la crescita e lo sviluppo dei propri sottoposti. Riveste particolare importanza la **comunicazione in meri-**

to alle necessità formative delle risorse, in modo che queste possano mirare al miglioramento delle proprie competenze e conoscenze anche attraverso un addestramento mirato.

3.2

**REGOLE VERSO GLI
UTENTI - CLIENTI**

La mission dell'Istituto è quella di **dare assistenza di propri ospiti e di offrire prestazioni di qualità sempre più adeguate**. Pone al centro dei propri obiettivi la **Qualità della Vita degli ospiti**, la costruzione di relazioni solide e significative con le famiglie al fine di elargire a tutte le parti interessate serenità e fiducia. Tutte le attività e le scelte gestionali sono improntate al rispetto della persona intesa come individuo, al suo sostegno ed al soddisfacimento dei suoi bisogni.

Gli elevati standard di prestazioni socio-sanitarie sono assicurati grazie al monitoraggio della qualità e del livello di **customer satisfaction**, attraverso la rilevazione dell'indice di gradimento degli utenti-clienti relativamente a regolarità, puntualità, affidabilità, sicurezza, diffusione delle informazioni e cortesia del personale. L'Istituto assicura che i preposti alle relazioni con gli utenti-clienti siano adeguatamente formati ed informati in merito al Codice Etico e che ricevano istruzioni sufficienti al fine di eseguire il proprio lavoro con diligenza e professionalità, nel rispetto di procedure definite e volte all'ottimizzazione dell'informazione e della soddisfazione degli utenti - clienti.

Il lavoratore e la lavoratrice non devono mancare di rispetto verso gli ospiti, devono curare l'assistenza e la buona conduzione della vista quotidiana degli

stessi salvaguardando la loro integrità psichica e fisica. Non è ammessa in alcun modo la costrizione fisica, l'assunzione di comportamenti ed atteggiamenti coercitivi nei confronti degli ospiti, anche con semplici atteggiamenti di violenza psicologica e verbale.

Nel caso si dovessero verificare situazioni di conflitto tra utenti tali da poter generare un possibile rischio per la loro incolumità è concesso all'operatore, in via del tutto eccezionale e giustificata, l'intervento mirato all'eliminazione del rischio. Solo in questo caso è concesso un comportamento operativo di "trattenimento e/o bloccaggio" dell'ospite in situazione di crisi e per il quale si ravvisa la necessità di tutelare l'incolumità dello stesso, dell'operatore o di altre persone coinvolte.

L'ospite della struttura deve essere salvaguardato in tutte le sue componenti espressive comportamentali con un atteggiamento di intervento positivo da parte dell'operatore che non può in alcun modo incidere con modalità negative e di punizioni riconducibili a lesione della dignità umana.

In caso di emergenza o di episodi particolarmente critici è dovere morale degli operatori collaborare fattivamente con il/la collega in difficoltà, poiché questo rientra nell'ambito dell'indirizzo educativo di intervento collegiale e di

condivisione delle scelte operative e delle difficoltà.

È precisa volontà del Rettore favorire comportamenti operativi singoli e di gruppo improntati sulla trasparenza, sincerità e collaborazione reciproca.

Durante l'espletamento del servizio gli operatori non devono assumere comportamenti scorretti e contegni offensivi nei confronti degli ospiti, di persone esterne in visita e di colleghi e non devono compiere alcun atto o molestia (anche di carattere sessuale) nei confronti di suddette figure.

3.3

REGOLE VERSO FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI

La professionalità e l'impegno dell'Istituto caratterizzano la **selezione dei fornitori e dei collaboratori esterni** (compresi liberi professionisti, consulenti, ecc.), che di volta in volta sono individuati in base ai progetti programmati da realizzare ed alle azioni da sviluppare. Gli apporti professionali e commerciali devono essere improntati a impegno, correttezza e rigore professionale e devono, in ogni momento, essere allineati al livello di professionalità e responsabilità che caratterizza l'Istituto, con l'attenzione e la precisione richieste per perseguire il rispetto e la diffusione del prestigio dello stesso.

Sono vietati e perseguiti comportamenti finalizzati a pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi, corresponsione di benefici materiali ed immateriali nonché altri vantaggi con lo scopo di influenzare o compensare rappresentanti di istituzioni come pure dipendenti dell'Istituto.

I fornitori ed i collaboratori esterni sono selezionati secondo procedure rispettose delle leggi e dei regolamenti applicabili e costantemente improntate a criteri di trasparenza, concorrenzialità ed efficienza.

È obbligo della funzione incaricata alla gestione dei fornitori verificare attraverso idonea documentazione che questi dispongano di mezzi, anche fi-

3.4

REGOLE CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

nanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze ad all'immagine dell'Istituto e che garantiscano il rispetto della normativa in materia di lavoro e di sicurezza dei propri collaboratori.

L'Istituto intende assicurare ai fornitori ed ai collaboratori esterni il rispetto degli impegni presi, la tutela e la riservatezza delle tecniche professionali, richiedendo alle controparti la medesima correttezza nella gestione del rapporto.

I fornitori ed i collaboratori esterni dovranno aderire all'intera documentazione contrattuale proposta dall'Istituto che comprenderà anche l'obbligo di rispettare il Codice Etico e le altre regole di comportamento volontario che l'Istituto abbia a tal fine predisposto e comunicato. I fornitori ed i collaboratori esterni sono chiamati ad aderire all'obiettivo di attenzione alle esigenze del territorio, delle comunità locali e degli utenti – clienti che improntano l'attività dell'Istituto.

La selezione dei fornitori e dei collaboratori esterni e l'esecuzione dei relativi contratti sono caratterizzati da trasparenza, certezza e dalla forma scritta, senza che regole diverse in violazione di quanto emergente dai documenti disponibili possano essere, a qualsiasi titolo, prevalenti o vincolanti per l'Istituto.

L'attività da parte dei fornitori e dei collaboratori esterni, siano essi chiamati a collaborare con dipendenti aziendali o siano essi chiamati a realizzare le proprie attività in forma autonoma, deve essere rispettosa delle procedure volte a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

3.4 **REGOLE 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.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima trasparenza e correttezza, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite dalla legge. Lo spirito di collaborazione con le istituzioni nazionali, regionali, provinciali e comunali, le istituzioni sanitarie e sociali deve svilupparsi al massimo livello.

Le relazioni con i funzionari della Pubblica Amministrazione sono limitate alle funzioni istituzionali regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione dell'Istituto.

È fatto divieto pertanto di offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, al fine di influenzare la loro attività o il loro giudizio nell'espletamento dei propri doveri. Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità, ecc.

abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità, verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione o pubblici ufficiali, sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza, da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

Allo stesso modo i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori non possono ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore.

3.5

REGOLE VERSO ASSOCIAZIONI, ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

L'Istituto è consapevole degli effetti della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività. Per questo motivo intende condurre ogni attività nel rispetto delle comunità locali e nazionali e delle esigenze del territorio in cui opera.

L'Istituto assicura alle associazioni e comunità locali una partecipazione leale, professionale e rispettosa delle leggi nei momenti di collaborazione ed interazione, fornendo a tal fine informazioni trasparenti e complete.

Nei rapporti con associazioni portatrici di interessi (es. associazioni di categoria, organizzazioni dei familiari, ecc.) nessun dirigente, dipendente o collaboratore deve promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a titolo personale per promuovere o favorire interessi dell'Istituto.

L'Istituto non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, ad esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

L'Istituto si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali, attraverso i propri dirigenti, dipendenti o collaboratori. I dirigenti ed i dipendenti, a loro volta, non

possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro o utilizzare beni o attrezzature a tale scopo; dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento dell'Istituto.

L'Istituto considera con favore e, nel caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali e culturali a Enti le cui attività siano orientate alla promozione della persona ed al miglioramento della qualità di vita.

4

CONTROLLI INTERNI

Per “controlli interni” si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare e verificare le attività al fine di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficacemente le attività sociali e fornire informazioni veritiere e corrette sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria, nonché individuare e prevenire i rischi cui l’Istituto possa incorrere.

È compito dell’Istituto diffondere, a tutti i livelli, una cultura interna caratterizzata dalla consapevolezza dell’esistenza dei controlli ed orientata all’esercizio del controllo stesso.

Il Rettore, i dirigenti ed i dipendenti, ciascuno per quanto di propria competenza e nell’ambito delle loro funzioni, sono tenuti a partecipare alla realizzazione ed all’attuazione di un sistema di controllo aziendale efficace.

5

SISTEMA SANZIONATORIO

L’osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell’Istituto. La violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato dal dipendente con l’Istituto e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando il rispetto dei contratti collettivi di lavoro.

Per quanto riguarda i destinatari diversi dai dipendenti (fornitori, consulenti e chiunque abbia instaurato un rapporto di collaborazione), l’Istituto dovrà prevedere, nei relativi contratti, il diritto alla risoluzione del rapporto in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

