

CODICE ETICO

**ALLEGATO AL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
EX D.LGS 231/01**

Approvato con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 147
in data 26 agosto 2010

Modificato con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 163
in data 24 novembre 2011

Modificato con deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 172
in data 13 dicembre 2012

SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. PRINCIPI	5
3. SCOPI DEL CODICE ETICO	9
4. RISORSE UMANE	9
4.1 Rapporti gerarchici	11
4.2 Rapporti con l'esterno	12
4.3 Gestione del personale	12
4.4 Valorizzazione e formazione delle risorse	13
5. SICUREZZA E SALUTE NELL'AMBIENTE DI LAVORO	13
6. RISERVATEZZA NELLE INFORMAZIONI	13
6.1 Tutela della privacy	13
7. UTILIZZO TECNOLOGIE INFORMATICHE	14
8. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE	14
9. LA MISSIONE	15
10. VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	16
10.1 Provvedimenti disciplinari	18

1 - Premessa

Il Decreto Legislativo 231 dell'8 giugno 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto una nuova forma di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche per i reati commessi dai propri rappresentanti, amministratori o soggetti sottoposti alla loro vigilanza e controllo.

La norma ha anche previsto, come esimente da tale responsabilità, l'adozione di modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione di reati all'interno dell'Ente. Inoltre, ha previsto che un organo di controllo interno sia costituito a garanzia dell'applicazione di tali modelli.

In particolare, a norma del D.Lgs. n. 231/2001:

- è stata introdotta la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;
- tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato, in considerazione del fatto che la norma mira a coinvolgere gli enti nel cui interesse porrebbe essere commesso il reato o che dallo stesso potrebbero trarre vantaggio, nella prevenzione dei reati stessi e nella risarcibilità, attraverso il loro patrimonio, degli illeciti.
- la responsabilità dell'Ente/società è prevista sia per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale, sia per i soggetti in posizione subordinata;
- viene esclusa la responsabilità dell'Ente qualora esso dimostri:
 - di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. In particolare, questi modelli devono:
 - individuare le attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
 - prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
 - prevedere le modalità di individuazione e gestione delle risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione e

gestione, attraverso un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (Organismo di Vigilanza).

Il Codice Etico è il documento ufficiale dei diritti e doveri morali della Fondazione Casa di Dio Onlus (di seguito Fondazione), attraverso il quale l'Ente esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella gestione dell'attività, definendo nel contempo i modelli comportamentali volti a prevenire, ostacolare ed impedire comportamenti contrari a norme di legge, oltre a trasferire i propri valori etici agli interlocutori, mirando ad un miglioramento continuo dei servizi erogati.

Il Codice Etico definisce i valori ed i principi etici, i comportamenti organizzativi virtuosi sui quali la Fondazione basa la propria azione a garanzia di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni. Oltre a definire la responsabilità etica sociale di ogni persona che collabora con la Fondazione, contiene altresì l'insieme dei diritti e dei doveri di chiunque, a qualunque titolo, intrattenga rapporti con la Fondazione medesima.

Tale Codice mira a raccomandare, a 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 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 ed i comportamenti del personale sono basati non solo sulla conformità alla legge ma anche fondati sull'osservanza di regole etiche.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunte da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi della Fondazione Casa di Dio.

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

Particolare attenzione è richiesta al Direttore Generale ed ai Responsabili di Servizio/Struttura, ed in particolare ai membri dell'Organismo di Vigilanza (ODV) che hanno il compito di vigilare sul funzionamento del Modello organizzativo e del Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di curarne anche l'aggiornamento.

Il Codice Etico sarà pubblicato oltre che nella rete aziendale anche sul sito della Fondazione per diffonderne la conoscenza all'interno della stessa, ma anche a soggetti terzi, nonché a fornitori e a chiunque interagisca, a qualunque titolo, con la Fondazione Casa di Dio Onlus.

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

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; 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 (membri del Consiglio di Amministrazione, dipendenti, ospiti, famigliari degli ospiti, fornitori, operatori sociali, cittadini, istituzioni pubbliche e private, 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 Casa di Dio, nonché l'integrità del suo patrimonio umano ed economico.

2 I Principi

Il Codice Etico rappresenta la Carta Costituzionale della Fondazione ed 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.

Il Codice Etico rappresenta inoltre un completamento della Carta dei Servizi, documento che descrive la missione, i servizi offerti e le modalità di erogazione delle prestazioni con la finalità di conoscenza e di promozione per l'utenza che si rivolge alla Fondazione.

Il Codice etico si rivolge a tutti coloro che operano a qualunque titolo nella Fondazione Casa di Dio, la quale organizza la propria attività affinché i propri dipendenti e collaboratori, in particolar modo gli apicali, non commettano reati o illeciti che screditino l'immagine e la credibilità della Fondazione medesima.

I principi ispiratori sono:

1. **Il rispetto di leggi e di regolamenti.** La Fondazione opera nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e si adopera affinché tutto il personale agisca in tal senso.
2. **Integrità di comportamento.** La Fondazione si impegna a offrire servizi di qualità, mantenendo rapporti corretti anche con le istituzioni pubbliche e private, nonché con la cittadinanza.
3. **Ripudio di ogni discriminazione.** La Fondazione, nelle proprie decisioni riguardanti qualunque attività, ripudia ogni discriminazione per genere, orientamento sessuale, etnia, religione, nazionalità, appartenenza politica, età e disabilità.
4. **Valorizzazione delle risorse umane.** La Fondazione 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 interpersonali.

5. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro. La Fondazione vigila affinché l'ambiente di lavoro sia adeguato dal punto di vista della sicurezza lavorativa e della salute personale.

6. Tutela dell'ambiente. La Fondazione 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 sarà 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 è tenuta a fornire informazioni complete, trasparenti e comprensibili a qualsiasi interlocutore.

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

10. Principi di comportamento ai quali dovrebbero attenersi 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 in Fondazione Casa di Dio sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza il Modello organizzativo e le leggi vigenti.

Correttezza. Ciascuna persona impiegata in Fondazione 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 e informazioni costituenti il patrimonio della Fondazione o inerenti all'attività istituzionale della Fondazione stessa, 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. Esse informano i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbero essere interessi in conflitto con quello della Fondazione Casa di Dio da parte delle persone stesse.

11. Rispetto delle regole del commercio

La Fondazione, nella conduzione degli affari ed 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 Casa di Dio 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 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 Casa di Dio 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. Soprattutto in questi casi 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, 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 Casa di Dio. La Fondazione 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 od indirettamente, pagamenti, benefici o materiali al fine di influenzare o compensare un atto od una omissione del proprio ufficio.
- non è consentito offrire regali o altre liberalità che possano costituire forme di pagamento a 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 esige anche il più rigoroso rispetto della disciplina che regola il conflitto di interessi, contenuta in leggi e regolamenti.

In particolare, al Direttore generale, ai Responsabili di servizio o Amministratore è fatto obbligo di rendere noto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori qualunque interesse vi sia, per conto proprio o di terzi, in una determinata operazione della Fondazione sulla quale è chiamato a decidere. Detta comunicazione dovrà essere precisa e puntuale, affinché Consiglio di Amministrazione possa valutare l'eventuale conflittualità.

18. Divieto di falsificazioni ed illecito utilizzo di banconote

La Fondazione, sempre sensibile alle esigenze di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esige che i propri dipendenti ed amministratori 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 esige dai propri dipendenti ed amministratori il rispetto di tutte le leggi e regolamenti che vietano lo svolgimento di attività terroristiche e 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 condanna ed espressamente vieta condotte che direttamente o anche solo indirettamente possano integrare forme di collaborazione con associazioni criminali 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 ed i principi etici generali che informano l'attività della Fondazione ed i propri rapporti con gli utenti, i dipendenti, i fornitori, i collaboratori, gli amministratori e le istituzioni pubbliche e private.
- Formalizzare l'impegno a comportarsi conformemente ai principi di legittimità morale, equità, onestà, eguaglianza, tutela della persona, tutela dell'ambiente, diligenza, trasparenza, riservatezza, imparzialità e 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 stesso.
- Adeguare l'organizzazione della Fondazione Casa di Dio nei vari nuclei, servizi ed uffici 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.

Al riguardo la Fondazione predispone incontri di formazione specifica a tutto il personale.

4 Risorse umane

La Fondazione Casa di Dio attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria

attività lavorativa all'interno della Fondazione medesima, attribuendo proprio alle risorse umane un ruolo determinante per il buon funzionamento dei servizi erogati. La Fondazione rispetta la dignità e l'integrità morale di ogni dipendente e collaboratore.

La Fondazione 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 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 avvenire rispettando criteri di merito e di competenza.

Ferme restando tutte le previsioni di legge e contratti in materia di diritti e doveri dei lavoratori, ai dipendenti è richiesta competenza, professionalità, cortesia, dedizione, lealtà, imparzialità, 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.

Impronta altresì 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 ed ai valori di cui al presente Codice Etico nella consapevolezza delle proprie responsabilità. In particolare 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 ed amministratori:

- 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 acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- l'adozione di comportamenti che possano compromettere l'immagine della Fondazione Casa di Dio;
- 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 Casa di Dio 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, nell'adempimento dei suoi doveri, assicura la parità di trattamento tra coloro che vengono in contatto con la Fondazione stessa.

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 da tutelarne la funzionalità e l'impiego.

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, la Fondazione si impegna a preservare le persone dal contatto con il fumo passivo.

4.1 Rapporto gerarchici

Il comportamento del Consiglio di Amministrazione, del Direttore generale e di ciascun Responsabile si uniforma ai valori del Codice Etico e rappresenta un esempio per i propri collaboratori. Le responsabilità del ruolo sono esercitate con obiettività ed equilibrio senza attuare discriminazioni, molestie o mobbing.

Il Direttore generale ed i Responsabili di servizio/Struttura instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco, ispirandosi ai principi di trasparenza, correttezza ed

onestà con l'obiettivo di instaurare una proficua cooperazione tra i dipendenti assegnati e mantenere il clima interno rispettoso della dignità di ognuno.

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 ai 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 il puntuale rispetto delle procedure interne, in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di criticità.

Ai collaboratori interni o esterni è richiesto di attenersi ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

4.2 Rapporti con l'esterno

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ed i Responsabili di Servizio/struttura mantengono rapporti con le istituzioni esterne nel rispetto del Codice Etico e ciascun dipendente, nei rapporti con l'esterno, 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 di Fondazione.

Per questo motivo la Fondazione Casa di Dio pone particolare attenzione alla valorizzazione del singolo ed alla crescita professionale su base prettamente meritocratica. La Fondazione 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 adotta criteri di merito di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro. Essa impone al Direttore generale ed ai Responsabili dei servizi 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

Il Direttore generale ed 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 del personale.

Riveste particolare importanza la comunicazione, da parte del Direttore generale e dei Responsabili, 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 nell'ambiente di lavoro

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

Fondazione 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.

Fondazione è contraria a qualunque utilizzo di lavoro irregolare, clandestino e minorile.

La sicurezza dei lavoratori, ovunque dislocati ed operanti, è obiettivo primario della Fondazione 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 sia dei propri dipendenti e collaboratori, sia degli ospiti e di qualsiasi altro dato personale, sensibile o meno, Fondazione Casa di Dio assicura la riservatezza e la sicurezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali attenendosi alle disposizioni del D. Lgs n. 196/2003. E' predisposto

un Documento Programmatico per la Sicurezza (DPS) nel quale sono riportate le misure di sicurezza adottate.

Alle persone è consegnata un'apposita 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 è chiesto il consenso al trattamento dei dati, nel rispetto della dignità della persona.

7 Utilizzo tecnologie informatiche

La Fondazione 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, 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 qualunque furto, danneggiamento o smarrimento di computer e di tutta l'attrezzatura informatica in uso.

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

Al riguardo la Fondazione si è dotata di un Codice di autodisciplina per il trattamento dei dati.

8 Diffusione e comunicazione

Per l'attuazione di quanto esplicitato la Fondazione 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 affinché diventi patrimonio comune di tutti i destinatari che prestano la loro opera in favore di Fondazione Casa di Dio.

Tutte le persone devono avere a disposizione il Codice Etico, conoscerne 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, Fondazione Casa di Dio si impegna a divulgare i contenuti del Codice Etico a tutti i destinatari, informandoli che il mancato rispetto dello stesso configura una violazione degli impegni assunti con la Fondazione.

Ciascun dipendente e collaboratore pertanto assume una personale responsabilità ad incarnare e a conformarsi al comportamento etico. Il Direttore generale ed i Responsabili detengono la responsabilità di dare l'esempio e garantire che tutti i dipendenti siano informati sul contenuto del presente 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'Organismo di Vigilanza.

9 La missione

La missione della Fondazione Casa di Dio è quella di erogare assistenza socio-sanitaria ai propri ospiti e offrire prestazioni sempre più adeguate, per migliorare e garantire la qualità delle proprie prestazioni.

La Fondazione si pone tra gli obiettivi da perseguire in favore delle persone anziane ricoverate, la centralità della vita ed il mantenimento di relazioni significative con la propria famiglia al fine di garantire continuità nelle cure e mantenimento delle relazioni con il proprio ambito familiare.

La Fondazione ha adottato per l'erogazione dei servizi erogati un Sistema di Gestione per la qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2008 e si impegna:

- ad offrire ai propri ospiti il miglior servizio possibile soddisfacendo le loro richieste e aspettative unitamente a quelle dei familiari e delle altre parti interessate, i requisiti cogenti e quelli della norma UNI EN ISO 9001: 2008;
- a mantenere operante il sistema di gestione ed a migliorarne continuamente l'efficacia per accrescere la validità e affidabilità dei servizi forniti dalla struttura;
- a garantire che tutto quanto accade è, ove possibile, pianificato, sottoposto a valutazione critica da parte di più soggetti e tenuto sotto controllo.

Il Manuale della qualità interpreta e traduce operativamente la politica della qualità dell'Organizzazione, per cui tutte le risorse umane devono ritenersi impegnate a perseguire gli

obiettivi indicati nel rispetto del medesimo manuale e della documentazione in quest'ultimo richiamata.

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

L'impegno del Presidente del CdA, dei singoli Consiglieri e del Direttore Generale è la conduzione responsabile della Fondazione Casa di Dio Onlus. La collaborazione tra Presidente, Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale è basata sulla condivisione degli obbiettivi.

Agli Amministratori è richiesto un comportamento ispirato:

- ad autonomia ed indipendenza;
- ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Fondazione Casa di Dio Onlus.

Le informazioni ricevute per ragioni del proprio mandato sono considerate riservate e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni di Presidente, Consigliere, Direttore generale e Revisore.

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 Casa di Dio.

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 l'Ente stesso.

Pertanto qualunque dipendente violi lo spirito o le norme etiche è soggetto ad una valutazione disciplinare effettuata dal competente Ufficio, 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 Casa di Dio potrà irrogare ai propri dipendenti provvedimenti disciplinari senza attendere l'esito del procedimento penale o anche a prescindere dall'apertura di un procedimento penale e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di categoria applicato con le modalità indicate nel Sistema disciplinare di cui la Fondazione si è dotata.

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 ed 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 alla Direzione Generale quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, oppure dichiarerà l'archiviazione del caso.

L'Ufficio preposto potrà effettuare un'indagine autonoma, cui seguirà eventuale attività istruttoria, all'esito della quale potranno essere stabiliti i provvedimenti disciplinari da adottare oppure potrà essere disposta l'archiviazione del caso.

La gestione di violazioni di norme etiche dovrà essere con assoluta riservatezza e nella piena tutela dell'anonimato del soggetto che ha effettuato la segnalazione. L'Organismo 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 principalmente sul Direttore generale 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 Casa di Dio, 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 Generale 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 o 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 come indicato nel Sistema Disciplinare di cui la Fondazione si è dotata ai sensi del D. Lgs 231/2001.