

# INDICE

## *Introduzione*

- 1. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E DESTINATARI** p. 6
- 2. MISSIONE E VALORI DELLA CONGREGAZIONE** p. 6
- 3. PRINCIPI GENERALI** p. 7
  - a. Rispetto delle norme vigenti
  - b. Onestà, correttezza, lealtà e professionalità
  - c. Equità, eguaglianza, imparzialità e trasparenza
  - d. Tutela della persona
- 4. NORME DI COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA** p. 9
  - a. Correttezza, trasparenza e tracciabilità
  - b. Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro
  - c. Tutela dell'ambiente
  - d. Riservatezza
  - e. Conflitto di interesse
- 5. NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I PORTATORI DI INTERESSE** p. 13
  - a. Rapporti con gli utenti
  - b. Rapporti con il personale
  - c. Rapporti con la Pubblica Amministrazione
  - d. Rapporti con i fornitori e gli appaltatori
  - e. Rapporti con i media
- 6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE** p. 21
  - a. Organismo di Vigilanza
  - b. Segnalazioni
  - c. Sanzioni
  - d. Diffusione e formazione



## INTRODUZIONE

Il Codice Etico della *Congregazione delle Suore di Carità delle Sante B. Capitanio e V. Gerosa* (di seguito anche “Congregazione” o “Ente”) - Ente Ecclesiastico civilmente riconosciuto, con sede generalizia in Milano, via S. Sofia n. 13 - definisce l’insieme dei valori, dei principi e delle regole, etici e comportamentali, propri della Congregazione. Esso costituisce, quindi, il punto di riferimento per tutti coloro che agiscono in nome, per conto e nell’interesse dell’Ente e di tutti coloro che, a qualunque livello di responsabilità, operano per perseguirne gli obiettivi.

Il Codice Etico esplicita, in termini civili, quanto la Regola di Vita della Congregazione e la sua tradizionale prassi di carità hanno consolidato in tanti anni di servizio a favore della persona in quanto tale, con particolare attenzione ai più bisognosi.

Il Codice Etico costituisce parte integrante del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” adottato ed implementato dalla Congregazione con lo scopo di dare attuazione alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/2011 titolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”.

### 1. AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E DESTINATARI

Il Codice Etico si applica a tutte le strutture della Congregazione operanti in Italia.

Esso stabilisce le **linee di condotta** di tutti coloro che operano per perseguire gli obiettivi propri della Congregazione e regola il complesso di **diritti, doveri e responsabilità** che la Congregazione assume espressamente nei confronti dei propri portatori d’interesse, vale a dire tutti coloro che, soggetti pubblici o privati, italiani o stranieri, influiscono direttamente sulle attività della Congregazione o ne subiscono direttamente o indirettamente gli effetti.

Sono identificati quali “**Portatori di Interesse Interni**” i membri della Congregazione, i dipendenti, i collaboratori ed i professionisti che erogano prestazioni nell’interesse della Congregazione; quali “**Portatori di Interesse Esterni**” gli istituti di credito ed altre istituzioni finanziarie, la Pubblica Amministrazione, le

rappresentanze sindacali, i fornitori, i partner, i clienti, gli utenti e la collettività in generale (*di seguito collettivamente "Destinatari"*)

Il Codice Etico è uno strumento cardine per guidare i Destinatari nello svolgimento dei loro compiti e delle loro funzioni, al corretto comportamento e alla giusta condotta.

È dovere, quindi, di tutti i Destinatari conoscere il contenuto del Codice Etico, comprenderne il significato e contribuire attivamente alla sua attuazione.

## 2. MISSIONE E VALORI DELLA CONGREGAZIONE

Il fondamento morale dell'Ente si radica nel **carisma di fondazione** della Congregazione (Lovere-BG 1832) ricevuto e trasmesso dalla fondatrice S. Bartolomea Capitanio. Tale carisma, qualificato dal dono di se stessi a imitazione di ciò che Gesù Redentore ha fatto, si esprime nell'esercizio delle opere di misericordia verso tutti, con attenzione particolare ai più bisognosi (CF 1.2.4.7.14), e trova concrete esplicitazioni nell'attuale 'Regola di Vita': Costituzioni e Statuti approvati dalla Sede Apostolica il 25.03.1988.

L'Ente mette in atto la sua opera in fedeltà alla suddetta Regola. Pertanto considera la persona e si pone in relazione con essa, con i beni del creato e le risorse rifacendosi al modo che si è manifestato in Gesù Redentore dell'uomo.

L'Ente intende, altresì, ottemperare alla normativa civilistica vigente perseguendo, anche attraverso essa, i valori che la Regola veicola (Cs 2.4.5).

Per questo motivo, nello svolgimento dei suoi servizi, l'Ente:

- mira non al prestigio o al lucro, ma alla **Carità**, a un prendersi cura (*care*) che sia la manifestazione e l'offerta dell'amore preveniente e gratuito di Dio verso ogni persona;
- orienta ogni servizio a favore del **bene integrale della persona**, accolta nella sua storia umana, con lo scopo di aiutarla e promuoverla, affinché possa scoprire e recuperare la propria dignità di 'figlio di Dio' e diventare, a sua volta, operatrice di carità (Cs 5).

### **3. PRINCIPI GENERALI**

Perché le finalità dell'Ente possano essere efficacemente perseguite, è necessario che le attività ed i comportamenti dei Destinatari siano rispettosi dei principi costituzionalmente garantiti e dei valori e principi di seguito indicati.

In nessun caso, la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della Congregazione giustifica comportamenti in contrasto con i valori, i principi e le regole indicati nel Codice Etico, ai quali deve riconoscersi valore primario e assoluto.

#### **a. Rispetto delle norme vigenti**

La Congregazione si impegna a rispettare, nello svolgimento di tutte le proprie attività, la normativa vigente dichiarando espressamente che non inizierà né proseguirà alcun rapporto con soggetti che non assumano il medesimo impegno.

I Destinatari sono tenuti alla conoscenza e al rispetto della normativa vigente e delle norme e procedure interne dell'Ente; in nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Ente può giustificare un operato non conforme agli stessi.

#### **b. Onestà, correttezza, lealtà e professionalità**

La Congregazione impegna i Destinatari, nell'esercizio delle proprie attività, ad agire con onestà e correttezza e a non porre in essere alcun atto che, seppur formalmente legittimo, possa ritenersi in contrasto con i principi e i valori a cui si ispira la Congregazione.

Le azioni e le operazioni compiute e i comportamenti tenuti dai Destinatari, nello svolgimento della loro funzione o incarico, devono essere ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, nonché alla collaborazione e al reciproco rispetto.

Tutte le attività devono essere improntate alla massima lealtà e integrità, operando con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, nonché tendendo alla valorizzazione e alla salvaguardia del patrimonio della Congregazione.

I Destinatari sono tenuti a svolgere diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse dell'Ente e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza.

### **c. Equità, eguaglianza, imparzialità e trasparenza**

La Congregazione esercita la propria attività con equità e nel rispetto del principio di eguaglianza, rifiutando qualsivoglia comportamento che possa comportare discriminazioni in merito a età, sesso, condizione sociale, credo religioso, salute, etnia di appartenenza, convinzioni ideologiche e politiche, nazionalità.

Tutte le azioni e le relazioni, in particolare quelle con gli utenti, devono essere caratterizzate da correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, secondo le normative applicabili e la miglior pratica.

### **d. Tutela della persona**

La Congregazione impegna i Destinatari a porre come centro d'interesse nel loro agire la persona con la sua storia personale e familiare, promuovendo e difendendo i suoi diritti, primo tra i quali *il diritto alla vita*, dal concepimento fino al suo esito naturale.

L'accoglienza è il principio regolatore della vita interna e dei rapporti all'interno dell'Ente; ricomprende e integra, quindi, i tratti comportamentali della carità, della cortesia e della solidarietà.

I Destinatari si impegnano al rispetto della libertà di coscienza degli utenti e a questi si chiede di accettare e rispettare l'identità propria della Congregazione.

## **4. NORME DI COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA**

### **a. Correttezza, trasparenza e tracciabilità**

La Congregazione, nell'esercizio delle proprie attività, si impegna ad agire con correttezza e trasparenza e nel rispetto del principio di verità e tracciabilità, anche nella rendicontazione degli obiettivi raggiunti e delle risorse utilizzate.

La Congregazione si impegna e impegna i Destinatari affinché ogni operazione e transazione sia legittima, coerente e congrua, autorizzata, correttamente registrata e verificabile, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati riservati.

Tutte le azioni e le operazioni della Congregazione devono avere una registrazione adeguata così che sia anche possibile la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato e registrato l'operazione stessa.

I Destinatari, qualora vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili, sono tenuti a informare tempestivamente l'Organo di Vigilanza.

Ciascun Destinatario, che contribuisce alla predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni dell'Ente utili per fornire ai terzi un'informazione veritiera, completa e corretta sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale nel suo complesso, deve:

- ♦ attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente in contabilità;
- ♦ assicurare:
  - disponibilità di un'adeguata documentazione di supporto per ogni operazione, in modo da consentirne l'agevole registrazione contabile, la ricostruzione accurata e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
  - massima collaborazione;
  - completezza e chiarezza delle informazioni fornite;
  - esattezza dei dati e delle elaborazioni;
  - correttezza delle informazioni prodotte e fornite.

Nella definizione e gestione di operazioni straordinarie e nell'elaborazione di situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie di carattere straordinario, l'Ente si impegna al rispetto del principio di salvaguardia dell'integrità patrimoniale a garanzia dei creditori.

I Destinatari sono tenuti a prendere atto e a osservare scrupolosamente e integralmente i seguenti canoni comportamentali:

- è fatto divieto di porre in essere pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, concussione, truffa nei confronti della Pubblica Amministrazione, favoritismi e, più in generale, condotte contrarie alla legge;

- è fatto divieto di ricevere ed erogare denaro, doni o qualsiasi utilità, a eccezione dei beni di modico valore che costituiscono mera cortesia d'affari. Le condotte contrarie a tale principio sono proibite e verranno rigorosamente sanzionate, indipendentemente dal fatto che siano state realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per l'Ente;
- è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio dell'attività loro affidata.

#### **b. Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro**

La Congregazione ritiene fondamentale che, sul lavoro, sia garantito il rispetto dei diritti umani e la tutela della dignità individuale, vietando qualsivoglia forma di sfruttamento.

La Congregazione si impegna a rispettare (*e a richiedere il rispetto, in particolare, da parte dei propri fornitori e appaltatori*) la normativa vigente in materia di tutela del lavoro, lavoro minorile, e quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

L'Ente promuove comportamenti responsabili da parte dei propri dipendenti e collaboratori e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute di tutti.

La Congregazione, nella gestione della salute e sicurezza, si ispira ai seguenti principi e criteri:

- ♦ evitare i rischi;
- ♦ valutare i rischi che non possono essere evitati;
- ♦ combattere i rischi alla fonte;
- ♦ adeguare il lavoro alla persona, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- ♦ tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- ♦ sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;



- ♦ programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri e valorizzi la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- ♦ dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- ♦ impartire adeguata formazione e corrette e chiare istruzioni ai lavoratori.

### **c. Tutela dell'ambiente**

La Congregazione considera l'ambiente un bene primario e l'impegno per la sua salvaguardia un valore fondamentale. L'Ente programma, quindi, la propria attività nel rispetto dell'ambiente, prestando la massima attenzione affinché venga evitato ogni rischio.

### **d. Riservatezza**

L'Ente garantisce il trattamento delle informazioni personali e sensibili in suo possesso, relative ai propri dipendenti, collaboratori, utenti, fornitori e partner, nel pieno rispetto della normativa in materia; a tale scopo pone in essere misure idonee a tutelare l'inviolabilità dei dati e il loro corretto trattamento.

### **e. Conflitto di interesse**

La Congregazione, nell'esercizio delle proprie attività, opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un dipendente o un collaboratore operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello della Congregazione per trarne un vantaggio di natura personale ovvero quando una relazione fra un dipendente o un collaboratore e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi dell'Ente o in violazione di norme applicabili.

I conflitti di interessi, che coinvolgono dipendenti e collaboratori, devono essere resi noti attraverso una dichiarazione sottoscritta, da compilarsi immediatamente allorché il dipendente e/o il collaboratore ne ravvisi l'esistenza.

## 5. NORME DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I PORTATORI DI INTERESSE

### a. Rapporti con gli utenti

La Congregazione persegue l'obiettivo di soddisfare i bisogni dei propri utenti, intendendosi con tale locuzione:

- gli **ammalati** e **assistiti** nei Centri Socio-Sanitari e Assistenziali;
- gli **alunni** dei Centri Educativi;
- gli **ospiti** nei Centri Socio-Educativi;
- gli **ospiti** nelle Attività Ricettive.

Nelle relazioni con gli utenti, la Congregazione si impegna a rispettare i principi di seguito indicati.

#### *Personalizzazione*

L'Ente pone gli utenti al centro delle proprie strategie organizzative. Si impegna, dunque, a orientare e programmare le proprie attività alla piena soddisfazione e alla tutela degli utenti.

Il criterio della personalizzazione comporta il costante e diretto riferimento alla persona per la conoscenza dei suoi bisogni, delle sue aspettative e speranze, mediante il dialogo, nel coinvolgimento partecipativo e nella condivisione dei processi. L'orientamento alla persona non può essere disgiunto dalla disposizione interiore all'empatia che porta il destinatario a superare gli schemi o gli automatismi valutativi e operativi, per costruire un rapporto interpersonale vero, fondato sull'ascolto e sul dialogo.

La Congregazione riconosce e garantisce il diritto degli utenti all'autonomia morale, al riconoscimento e al rispetto della loro dignità umana.

La Congregazione riconosce e garantisce, inoltre, il diritto degli utenti ad una informazione chiara e completa, improntata alla trasparenza.

## ***Professionalità***

La professionalità è il tratto distintivo e qualificante di tutti coloro che operano all'interno dell'Ente. Rientrano nel concetto di professionalità comportamenti operativi caratterizzati da diligenza, correttezza, lealtà. In particolare, la professionalità si esprime nelle competenze tecnico-scientifiche aggiornate, in conformità ai profili delle singole professioni e nei processi organizzativi e operativi delle prestazioni. Essa è il risultato della sintesi di conoscenze scientifiche e pratiche (sapere e saper fare), di esperienza e di qualità umane indispensabili nella relazione con gli utenti.

È fatto divieto assoluto ai Destinatari di promettere e svolgere pratiche di favore a utilità degli utenti - al di fuori delle pratiche e procedure stabilite dall'Ente - atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni.

L'Ente si impegna, nell'acquisizione, nell'uso e nell'archiviazione di tutte le informazioni, con particolare riguardo ai dati sensibili, a garantirne la riservatezza in conformità con la legislazione vigente in materia.

I Destinatari sono, inoltre, tenuti al rispetto dei Piani e Regolamenti (*es. Progetti educativi, Piani Assistenziali ecc.*) interni, propri di ogni singola struttura.

## **b. Rapporti con il personale**

Il personale, individuando con tale termine tutti i dipendenti, i collaboratori, i professionisti e più in generale tutti coloro che, a qualunque titolo, erogano prestazione o operano per conto della Congregazione, costituisce una risorsa fondamentale per il conseguimento degli obiettivi e delle finalità dell'Ente.

Il personale deve essere consapevole delle finalità e del carattere cattolico dell'Ente; accettando dunque di operare per l'Ente, ognuno si impegna a collaborare alla realizzazione di dette finalità in coerenza con i principi cui si ispira l'Ente stesso.

Nell'ambito del rapporto instaurato con l'Ente, il personale è tenuto a svolgere le proprie mansioni in conformità alle leggi, alle procedure, ai valori e alle regole, ivi compresi quelli indicati nel Codice Etico, sulla base di un impegno personale all'onestà e alla lealtà verso l'Ente.

La Congregazione si impegna a mantenere un comportamento orientato alla salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza, alla tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute e della sicurezza e garantisce un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche e gli orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni di alcun genere.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi, e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona, nell'ambito di un trattamento equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Le informazioni riservate che riguardano il personale sono trattate, in conformità alla vigente normativa di riferimento, con modalità idonee ad assicurarne la massima trasparenza ai diretti interessati e l'inaccessibilità da parte dei terzi, se non per giustificati ed esclusivi motivi di lavoro e fatti salvi gli obblighi di legge.

### ***Selezione e promozione del personale***

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

La Congregazione uniforma i propri processi di selezione e acquisizione al rispetto dei principi e valori enunciati nel Codice Etico, secondo criteri comparativi, basati sul merito e nel rispetto delle leggi vigenti.

L'Ente, inoltre, prevede l'ottimizzazione dell'impiego del personale, uniformando i propri processi decisionali al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, il personale viene impiegato seguendo criteri di merito, efficacia ed efficienza, nel rispetto della legge, della Contrattazione Collettiva applicata e dei principi etici di riferimento.

La crescita professionale e gli avanzamenti di carriera sono orientati a garantire la massima correttezza e le pari opportunità, senza discriminazioni e avvengono in funzione delle competenze e del merito.

L'Ente, per garantire che il perseguimento della crescita professionale dei singoli sia sempre rispettoso dei valori di legalità descritti nel Codice Etico, non offre al personale premi eccessivamente ambiziosi, che possano indurre le persone a tenere comportamenti illeciti e dannosi per l'Ente e/o per i Terzi.

L'Ente promuove e valorizza un sistema di formazione e aggiornamento continuo, professionale ed etico a cui il personale ha il dovere di partecipare con spirito di collaborazione.

### ***Ripudio di violenze e molestie***

L'Ente considera inaccettabile qualsiasi tipo di violenza, molestia o comportamento indesiderato che violino la dignità della persona, sia nell'ambito lavorativo che extra-lavorativo. È vietata ogni forma di molestia sessuale o di molestia morale, riferita a diversità personali, culturali, politiche e religiose.

Ai sensi del Codice Etico, si definisce «*molestia sessuale*» ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, inclusi gli atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Costituiscono esempi di molestia sessuale i seguenti comportamenti:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

Ai sensi del Codice Etico, si definisce «*molestia morale*» ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente superiori.

Costituiscono esempi di molestia morale i comportamenti volti a:

- danneggiare l'immagine e l'autostima di un soggetto, quali intimidazioni, rimproveri, ingiuste svalutazioni dei risultati conseguiti, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici o su situazioni attinenti alla sfera privata del soggetto, che inducano la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- danneggiare la professionalità di un soggetto, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio sulle prospettive di carriera, ingiustificate rimozioni da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, discriminazioni salariali e ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento nelle proprie attività;
- emarginare o isolare un soggetto, quali cambiamento ingiustificato delle mansioni o dei colleghi di lavoro, accompagnato da intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo dell'operato del singolo.

L'Ente condanna ogni comportamento – sia esso verbale, fisico o gestuale – che abbia connotazioni coercitive, offensive, minacciose o volte all'intimidazione delle persone, ivi comprese tutte le pratiche legate al fenomeno del *mobbing*.

### ***Doveri del personale***

Il personale è tenuto ad agire lealmente e responsabilmente, a rispettare gli obblighi contrattuali, a ottemperare con diligenza e lealtà agli obiettivi relativi all'incarico conferito e a uniformare il proprio agire ai valori, ai principi e alle regole della Congregazione e a quelli enunciati nel Codice Etico.

L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale e condizione essenziale per l'instaurazione del rapporto con l'Ente. Il personale, a cui la Congregazione si impegna a fornire adeguata formazione in merito ai contenuti del Codice Etico, non potrà invocare, a giustificazione del proprio inadempimento, la mancanza di conoscenza del Codice stesso o l'aver ricevuto istruzioni contrarie. I valori, i principi e le regole enunciate nel Codice Etico prevalgono rispetto alle istruzioni impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

Il personale deve agire con spirito di collaborazione, anche nel rispetto dei criteri di confidenzialità e riservatezza per quanto attiene qualsiasi informazione di cui venga in possesso nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il personale è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzandoli in modo appropriato e impedendo altresì che terzi possano farne un uso improprio.

L'utilizzo dei sistemi informatici e delle banche dati deve avvenire nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi di correttezza e onestà.

Il personale deve astenersi dall'accettare regali, omaggi e benefici salvo che rientrino nelle normali pratiche di cortesia. Anche in questo caso, comunque, non dovranno essere accettati regali o benefici di altro genere laddove siano volti ad ottenere trattamenti non conformi ai principi di imparzialità, onestà e correttezza.

Il personale è tenuto a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di salute e sicurezza, astenendosi da comportamenti illeciti o, comunque, pericolosi e segnalando all'Organismo di Vigilanza eventuali criticità.

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

Nei rapporti, diretti o indiretti, con gli enti e le istituzioni pubbliche e, più in generale, con la Pubblica Amministrazione, l'Ente impronta la propria condotta alla massima lealtà, correttezza, trasparenza e cooperazione.

Ogni rapporto con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e, in genere, con la Pubblica Amministrazione deve essere leale e trasparente e riconducibile a forme di comunicazione che garantiscano la veridicità delle informazioni relative all'Ente.

L'Ente è, dunque, impegnato attivamente a:

- rappresentare i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per l'Ente;
- evitare destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

In occasione di verifiche o ispezioni da parte delle autorità pubbliche competenti, i Destinatari devono adottare un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione.

È assolutamente vietato ai Destinatari elargire, offrire o promettere, anche indirettamente, qualsiasi utilità (*a titolo esemplificativo, denaro, beni, servizi, prestazioni, omaggi, favori, anche in termini di opportunità di impiego*) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Nell'ambito dei rapporti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e, in genere, con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari devono astenersi dal cercare di influenzare impropriamente le decisioni o di determinarle con violenza, minaccia o inganno e dal sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione della Congregazione.

La comunicazione, l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione sono riservate esclusivamente alle funzioni a ciò preposte e al personale in tal senso specificamente autorizzato dalla Congregazione.

Nell'ambito dei rapporti instaurati tra l'Ente e la Pubblica Amministrazione, i Destinatari sono tenuti ad astenersi dal sollecitare o ottenere informazioni riservate, che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso in cui l'Ente ricorra a un consulente o a un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, l'Ente impone il rispetto dei valori, dei principi e delle regole indicate nel Codice Etico.

#### **d. Rapporti con i fornitori e gli appaltatori**

Fornitori e appaltatori hanno un ruolo fondamentale per consentire alla Congregazione di svolgere le proprie attività. L'Ente dunque, da un lato, rispetta e riconosce il loro importante contributo, impegnandosi a trattare a condizioni di parità e di rispetto e a mantenere un dialogo franco e aperto nell'ottica del reciproco soddisfacimento e, dall'altro, impone l'erogazione di prestazioni di qualità eccelsa e il rispetto dei valori, dei principi e delle regole enunciati nel Codice Etico.



Nella selezione dei fornitori e appaltatori, l'Ente adotta criteri di valutazione comparativa idonei a individuare il miglior contraente, in ragione della qualità del bene/servizio rapportata al miglior prezzo o all'offerta più vantaggiosa.

I Destinatari, preposti alla stipula di contratti o al conferimento di incarichi di qualsiasi natura per conto dell'Ente, devono agire nell'esclusivo interesse dell'Ente, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi e improntare i procedimenti negoziali alla ricerca del massimo vantaggio per l'Ente stesso e all'applicazione degli indirizzi di esecuzione posti a garanzia della scelta del contraente, uniformando il proprio agire ai principi di trasparenza e imparzialità.

Nella conduzione di trattative per l'acquisto di farmaci, presidi medico-chirurgici, dispositivi medici e dispositivi di protezione individuale, i Destinatari dovranno avere come unico interesse quello della tutela della salute e del benessere psico-fisico degli utenti e del personale.

Le collaborazioni con strutture sul territorio analoghe sono improntate alla trasparenza e alla correttezza, mirando come obiettivo unico alla salvaguardia dell'utente e della collettività.

#### **e. Rapporti con i media**

L'Ente garantisce il massimo rispetto degli aspetti etici relativi all'informazione, anche nell'intento di evitare che si diffondano informazioni ingannevoli o comportamenti che possano trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o ignoranza.

La Congregazione, nel rapportarsi con i media, si impegna a dare informazioni corrette e veritiere che non ledano in alcun modo il diritto alla riservatezza e l'altrui reputazione.

Nell'ambito delle attività pubblicitarie, con qualunque mezzo di comunicazione, la comunicazione deve essere veritiera e sobria, assicurando sempre l'immediata riconoscibilità del messaggio promozionale.

## **6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE**

### **a. Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire la concreta attuazione e l'effettivo rispetto dei valori, dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico, la Congregazione ha istituito un Organismo di Vigilanza, dotato dei più ampi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ha il compito di:

- verificare il rispetto del Codice Etico;
- fornire, ai soggetti interessati che ne facciano richiesta, i chiarimenti e le delucidazioni in ordine all'interpretazione del Codice Etico o alla legittimità di un comportamento proprio o altrui;
- stimolare e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione sul Codice Etico, determinate dall'Ente.

### **b. Segnalazioni**

La Congregazione, allo scopo di garantire l'effettivo rispetto dei valori, dei principi e delle regole enunciati nel Codice Etico, chiede ai Destinatari, qualora venissero a conoscenza di eventuali violazioni, di riferire per iscritto all'Organismo di Vigilanza ai seguenti indirizzi:

- mail [odv@suoredimariabambina.org](mailto:odv@suoredimariabambina.org);
- Organismo di Vigilanza, Via S. Sofia,13 - 20122 Milano.

L'Organismo di Vigilanza provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, garantendo espressamente coloro che abbiano effettuato le segnalazioni che non potranno essere oggetto di ritorsioni e/o discriminazioni di alcun genere.

Il personale, in particolare, è tenuto ad adottare un atteggiamento propositivo, evitando un contegno di tolleranza passiva di fronte a possibili infrazioni o agendo di propria iniziativa, quando dovesse rilevare deviazioni in qualsiasi processo aziendale rispetto ai valori, alle regole ed ai principi delineati nel Codice Etico.

### **c. Sanzioni**

La violazione dei valori, dei principi e delle regole enunciati nel Codice Etico da parte dei dipendenti comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili. Costituiscono violazioni sanzionabili sia i comportamenti e gli atti compiuti in violazione del Codice Etico, sia l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti.

Per quanto riguarda gli altri Destinatari del Codice Etico, la violazione dei valori, dei principi e delle regole enunciati nel Codice Etico comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere nelle ipotesi di maggiore gravità.

Il tipo e l'entità delle sanzioni, graduate in relazione all'elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa), alla rilevanza degli obblighi violati, al livello di responsabilità gerarchica, alla eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti, alla presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, sono dettagliati nel "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo", adottato ed implementato dalla Congregazione di cui il Codice Etico costituisce parte integrante.

### **d. Diffusione e formazione**

La Congregazione si impegna a diffondere il Codice Etico presso tutti i Destinatari mediante apposite attività di comunicazione e ad effettuare, con riferimento al personale, adeguata e completa attività di formazione periodica. Il Codice è disponibile sul sito web dell'Ente ([www.suoredimariabambina.org](http://www.suoredimariabambina.org)).



NOTE

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....