

**FONDAZIONE CASA DI RIPOSO
FELTRINELLI O.N.L.U.S.**

Residenza Sanitaria Assistenziale

Via Cesare Battisti,2 - 25080 Bogliaco di Gargnano (BS)

Tel. 0365.71495 Fax 0365.72677

E-Mail rsafeltrinelli@rsafeltrinelli.191.it

Pec rsafeltrinelli@legalmail.it

CODICE ETICO

SOMMARIO

- 1) Introduzione
- 2) Cenni storici
- 3) Missione aziendale
- 4) Vision aziendale
- 5) Normative e principi della condotta etica
 - 5.1-principi generali
 - 5.2-rapporti ospite/utenza
 - 5.3-rapporti dipendenti/collaboratori
 - 5.4-rapporti con terzi
- 6) Sistema di controllo interno
- 7) Diffusione del Codice Etico
- 8) Assetto organizzativo
- 9) Violazioni
- 10) Sanzioni

1- INTRODUZIONE

La Fondazione Casa di Riposo Feltrinelli O.N.L.U.S. di Gargano (di seguito definita solo Fondazione) è accreditata presso la Regione Lombardia per l'erogazione di servizi alla persona. Dedicata la propria attività a persone "fragili", non in grado di condurre una vita autonoma e quindi bisognose di assistenza.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione nell'adottare il seguente Codice Etico ha fissato i seguenti principi:

- a) Correttezza
- b) Trasparenza
- c) Lealtà
- d) Legittimità

nei modi di operare, nei comportamenti e nella conduzione dei rapporti sia al proprio interno che nei confronti di terzi.

Destinatari del Codice Etico sono tutti coloro che, a vario titolo (consulenti, fornitori, dipendenti, volontari, ecc.), collaborano con la Fondazione. Essi sono tenuti al rispetto delle norme contenute nel detto Codice e devono contribuire alla loro attuazione e diffusione.

2- CENNI STORICI

La Fondazione nasce, per volontà della Famiglia Feltrinelli, come Pia Opera Ospedale e Ricovero. Il Consiglio Comunale ne approva lo Statuto con deliberazione del 4 dicembre 1902 e lo invia al Ministero dell'Interno che in data 26 marzo 1903 emette il Decreto di riconoscimento in Ente Morale.

Il Prefetto di Brescia, con Decreto n. 50459 del 17 agosto 1954, riconosce la Pia Opera come ospedale pubblico.

Per effetto della riforma ospedaliera del 1968 e quella per la riforma della sanità del 1978 l'attività dell'ospedale viene scissa da quella di ricovero.

L'attività prettamente assistenziale è stata regolata, fino al 2003, dai disposti della Legge 1890 sulle I.P.A.B. (Istituzione Pubblica di Assistenza e Beneficenza) e regolata amministrativamente dal Decreto del 1891.

A seguito della Legge Regionale n. 1 del 2003, l'I.P.A.B. si trasforma in Fondazione con personalità giuridica di diritto privato (DGR VII/16465 del 23 febbraio 2004 – iscrizione nel Registro Regionale delle Persone Giuridiche n. 1923 del 1° marzo 2004).

Dal 1° gennaio 2006 la Fondazione è una Organizzazione Non Lucrativa di Utilità Sociale iscritta nell'elenco dell'Anagrafe Regionale delle O.N.L.U.S.

3-MISSIONE AZIENDALE

La Fondazione realizza il proprio scopo istituzionale, mediante una struttura in grado di offrire assistenza qualificata alla persona “fragile” con l'intento di migliorarne la qualità della vita e di mantenerne il benessere.

Il lavoro in Equipe, garantisce il soddisfacimento dei bisogni assistenziali dell'ospite nel pieno rispetto della dignità della persona e dei suoi diritti.

I valori chiave della Missione aziendale, si possono così raggruppare:

- ✓ garanzia di un'assistenza qualificata;
- ✓ mantenimento e miglioramento delle “Attività della vita quotidiana” (ADL);
- ✓ tutela della riservatezza e della privacy;
- ✓ creazione di un ambiente accogliente, familiare e tranquillo;
- ✓ lavoro in equipe per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

4-VISIONE AZIENDALE

La Fondazione pone alla base della propria visione aziendale i seguenti valori di riferimento:

- a) Centralità della persona;
- b) Miglioramento del servizio;
- c) Formazione;
- d) Sicurezza dell'ambiente di lavoro.

5-NORMATIVE E PRINCIPI DELLA CONDOTTA ETICA

Il presente Codice Etico, trae origine dal D. Lgs. 8/06/2001 n. 231, “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.

La Fondazione agisce sempre in base ai seguenti principi generali:

- Rispetto della Costituzione, in particolare degli articoli 2, 3, 32 e 38;
- Rispetto della normativa vigente di ogni ordine e grado, in particolare delle leggi e dei regolamenti in materia di servizi socio-sanitari, propri dell'attività istituzionale della Fondazione;

- Rispetto della legge n. 328 del 2000, nei suoi capisaldi relativi alla qualità della vita, pari opportunità ecc.
- Rispetto della legge regionale Lombardia n. 3 del 2008 che enuncia i principi di:
 - ✓ Rispetto della Carta dei Servizi approvata dal Consiglio di Amministrazione;
 - ✓ Rispetto dei regolamenti e dei protocolli interni;
 - ✓ Perseguimento dell'efficacia delle prestazioni erogate;
 - ✓ Libertà di scelta nel rispetto dell'appropriatezza delle prestazioni;
 - ✓ Universalità del diritto di accesso e uguaglianza di trattamento nel rispetto della specificità del bisogno;
 - ✓ Ecc..

Sono di fondamentale importanza per la Fondazione la tutela della privacy e della dignità della persona.

5.1 PRINCIPI GENERALI

La Fondazione si impegna al rispetto dei principi etici comunemente riconosciuti quali **correttezza, trasparenza e lealtà**. Sono principi che implicano il rispetto da parte dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori nell'adempimento delle proprie funzioni, dei diritti di ogni soggetto coinvolto nell'attività della Fondazione. In particolare, tutti i soggetti destinatari del presente documento devono astenersi dal fare o promettere a terzi, dazioni di somme di denaro in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi della Fondazione. I destinatari non possono accettare per sé o per altri somme di denaro o la promessa di esse per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con la Fondazione. Fanno eccezione solo gli omaggi di modico valore quando siano ascrivibili unicamente ad atti di cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali. Tutti coloro che, nell'espletamento della loro attività all'interno della Fondazione, vengano a trovarsi in situazioni di conflitto di interesse devono informare i propri superiori e l'organismo di vigilanza.

La Fondazione, allo scopo di evitare fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alle segnalazioni (timori di ritorsioni, discriminazione, ecc.), ha adottato la "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità all'Organismo di Vigilanza" che integra i sistemi 231 e *whistleblowing*. L'obiettivo è quello di fornire al segnalante ed al ricevente le chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni nonché le forme di tutela per il segnalante ma anche le sanzioni in caso di segnalazioni strumentali o prive di fondamento.

5.2 RAPPORTI CON OSPITE/UTENZA

L'attività della Fondazione è finalizzata alla soddisfazione ed alla tutela dei propri ospiti/utenti. In particolare, nello svolgimento del proprio operato si conforma ai seguenti principi:

- ✓ equità ed eguaglianza
- ✓ centralità della persona
- ✓ imparzialità
- ✓ qualità della vita
- ✓ autonomia della persona
- ✓ diritto di scelta

I destinatari del Codice Etico devono dare informazioni comprensibili e complete agli ospiti/utenti.

In particolare, nel rispetto del diritto di autodeterminazione, deve essere acquisito dai pazienti, attraverso anche il coinvolgimento della rete parentale, il consenso informato rispetto ai trattamenti sanitari da porre in atto.

5.3 RAPPORTI CON DIPENDENTI/COLLABORATORI

La Fondazione pone al centro della sua attività anche il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare ed accrescere le competenze possedute da ciascun collaboratore. La Fondazione rispetta la dignità di tutti i dipendenti e collaboratori e offre pari opportunità a tutti loro.

L'ambiente di lavoro è privo di pregiudizi, condizionamenti, intimidazioni ecc., favorisce la collaborazione reciproca.

I dipendenti/collaboratori devono agire lealmente, conoscere ed attuare quanto previsto dall'azienda, in materia di sicurezza delle informazioni e a garanzia della loro integrità.

5.4 RAPPORTI CON TERZI

A) Partners

Il comportamento dei soggetti che collaborano con la Fondazione, oltre che in sintonia con le politiche aziendali, deve essere ispirato ai principi di professionalità, diligenza e correttezza sanciti nel presente Codice Etico.

La Fondazione si impegna ad evitare, con qualunque mezzo a sua disposizione, eventuali illeciti favoritismi nella selezione od assunzione dei propri collaboratori e partners.

B) Fornitori

Nei rapporti con i fornitori, tutti i dipendenti e collaboratori devono privilegiare gli interessi della Fondazione e degli ospiti, astenendosi dal porre in essere comportamenti volti a conseguire un vantaggio personale.

A tal fine nei contratti stipulati deve essere espressamente previsto a carico dei fornitori, l'obbligo di osservanza dei principi stabiliti nel presente Codice.

6-SISTEMA di CONTROLLO INTERNO (Organo di Vigilanza)

L'applicazione effettiva ed il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Codice Etico sono oggetto di controllo periodico.

A tale scopo la Fondazione ha individuato il Sig. Avv. Enrico Bertelli Leonesio, titolare del potere disciplinare, quale incaricato alla vigilanza.

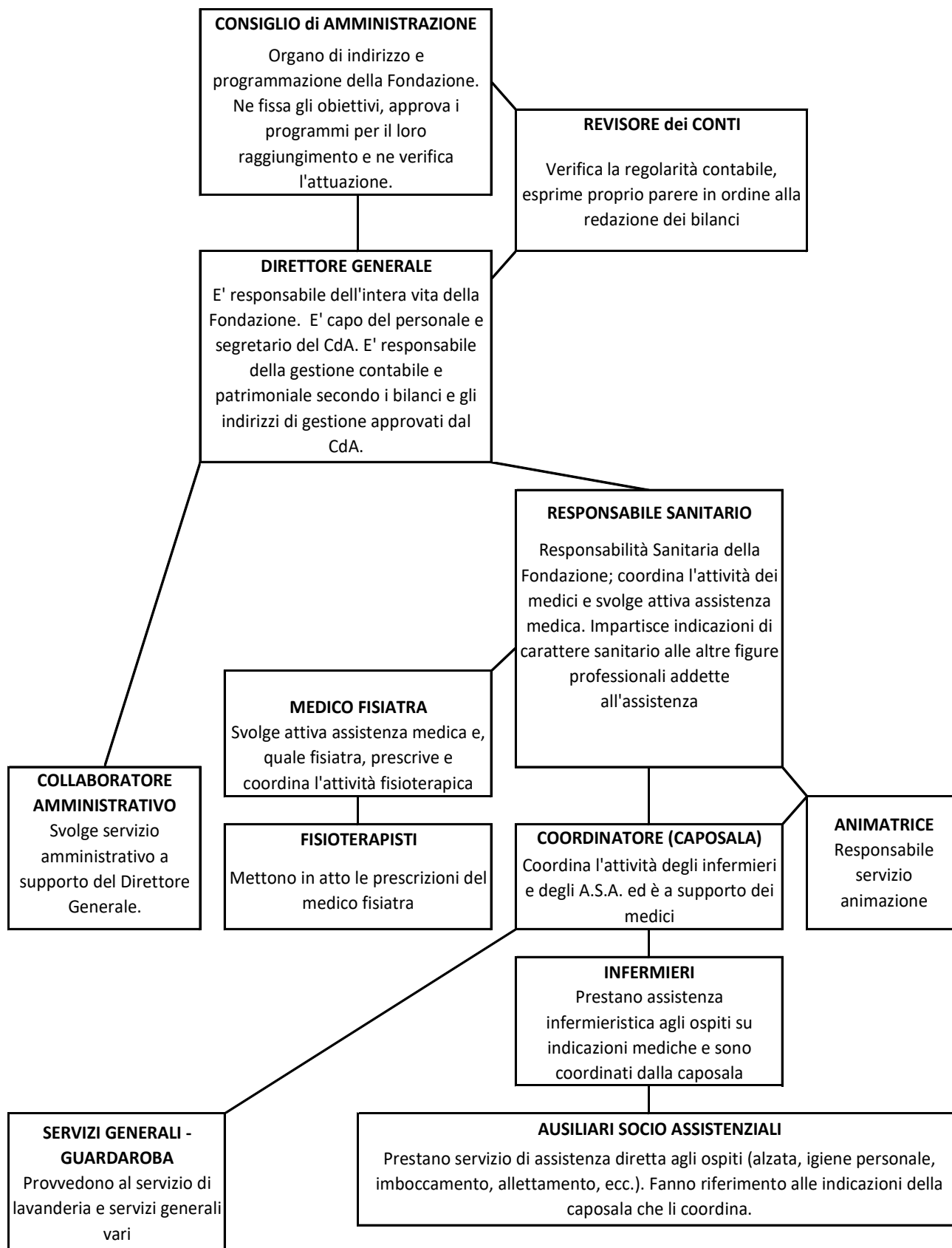
7-DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La Fondazione provvede a:

- diffondere il Codice Etico e curarne l'aggiornamento;
- mettere a disposizione ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione;
- controllare il rispetto dei principi in esso contenuti;
- adottare misure sanzionatorie in caso di accertata violazione delle norme.

Il presente documento sarà distribuito a tutti coloro che collaborano con la Struttura ed in particolare ai dipendenti, affinché siano consci dei valori morali, dei criteri di comportamento generali e specifici che permeano qualsiasi attività che la Fondazione pone in essere.

8- ASSETTO ORGANIZZATIVO



9-VIOLAZIONI

Gli eventuali comportamenti non conformi alle norme di legge e/o aziendali relativi al presente Codice Etico devono essere segnalate per iscritto all'Organo di Vigilanza che, a seguito di verifica, adotterà gli eventuali provvedimenti sanzionatori di cui al successivo punto -10-.

10- SANZIONI

Le violazioni accertate comporteranno, per i dipendenti, l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Per tutti gli altri soggetti (libero professionisti, fornitori, ecc.) l'osservanza delle norme costituisce presupposto per l'instaurazione e/o prosecuzione del rapporto contrattuale.