

CODICE ETICO

1	Premessa.....	3
2	Missione etica e visione etica.....	4
3	Ambito di applicazione del codice.....	9
4	PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO	11
5	COMPORAMENTI INTERNI.....	12
6	RAPPORTI ESTERNI.....	14
7	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	16
8	MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO	17
9	DISPOSIZIONI FINALI.....	18

1 Premessa

La Fondazione OIC, di seguito denominata “OIC”, opera da più di cinquant’anni nell’ambito delle persone anziane autosufficienti e non autosufficienti mediante la gestione di Residenze e la progettazione di servizi che mettono a disposizione degli Ospiti (ma anche del territorio) un patrimonio di esperienze e metodologie che si realizzano:

- dal punto di vista residenziale: una disponibilità di spazi per Ospite (90mq coperti ed oltre 110mq scoperti) ad oggi ineguagliata in strutture pubbliche o private in Italia ed in Europa
- dal punto di vista gestionale: una capacità di dare servizio di qualità ad altre 3.000 persone (tra residenti e non residenti nelle strutture OIC), sulla base di una proposta economica accessibile per ogni classe sociale
- dal punto di vista culturale: un’offerta di opportunità innovative di socializzazione, tutte mirate a valorizzare l’investimento sulle potenzialità residue della persona non autosufficiente e la figura dell’anziano vitale, garantendo occasioni di formazione specifica che apra agli spazi della relazione, inserendosi in contesti di urbanizzazione integrata nel territorio, funzionali a garantire un vivace scambio intergenerazionale e l’accesso a tecnologie sapientemente rese user-friendly.

E’ profonda convinzione dell’OIC che solo lo sviluppo di un ruolo sempre più attivo delle persone longeve, facendo tesoro della loro esperienza e relazionalità, possa rendere tutto questo non solo reale ma anche fondante punto di riferimento per lo sviluppo della futura comunità sociale.

La tipologia di Residenza per Anziani gestita dall’OIC è una struttura di assistenza socio-sanitaria che si distacca dal tradizionale approccio di tipo medico-specialistico, mirato esclusivamente alla cura delle singole malattie.

La nostra filosofia si basa infatti su una visione globale delle complesse problematiche che caratterizzano la persona anziana, in cui i fattori legati alla presenza di patologie fisiche si intrecciano strettamente con fattori di carattere psico-sociale.

Per questo motivo il nostro approccio è strutturalmente di tipo multidisciplinare integrato, cioè prende in considerazione nelle loro interrelazioni tutti i fattori sopra citati, poiché il concetto cardine della moderna geriatria è che le modificazioni involutive fisiche e mentali - generalmente considerate una caratteristica propria dell’invecchiamento - possono, al contrario, essere causate o comunque aggravate dal disimpegno, dal ridotto esercizio delle funzioni, dal distacco psicologico dalla vita, dalla riduzione di stimoli.

Conseguentemente, parimenti multidisciplinare è la metodologia di lavoro, in cui l’integrazione tra le diverse competenze consente di formulare un progetto di intervento assistenziale individuale di tipo preventivo, curativo e riabilitativo, che prevede il coinvolgimento delle diverse specialità e dei diversi servizi.

L'OIC, ritiene che l'operato, le decisioni ed i comportamenti del proprio "personale" debbano basarsi su regole etiche, anche nei casi in cui esse non dovessero essere codificate da normative o leggi specifiche.

A tal fine e per raggiungere i propri obiettivi, ha predisposto il Codice Etico in cui sono definiti i valori ed i principi di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto delle leggi e regolamenti nonché della reputazione e immagine della medesima. Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'OIC nei confronti delle parti interessate interne ed esterne (dipendenti, fornitori, ospiti e familiari, Pubblica Amministrazione, collettività).

Viene richiesto a tutti i dipendenti e a tutti coloro che collaborano all'esercizio dell'attività dell'OIC, il rispetto delle regole e dei precetti stabiliti nel presente Codice. Particolare attenzione viene posta classe dirigente, nonché ai responsabili e ai membri dell'Organismo di Vigilanza, i quali hanno tutti il compito di vigilare sul funzionamento del codice e di curarne l'aggiornamento.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" previsto dall'Art. 6 del D. Lgs 231/2001 ed è stato approvato dagli organi dirigenti dell'OIC, che si impegnano a garantirne la massima diffusione.

2 Missione etica e visione etica

Se Dio ci fa vivere in un'epoca in cui allungamento dell'età anagrafica si è enormemente dilatato, non possiamo limitarci alla sfera tecnica del problema ma interrogarci sulla sapienza provvidenziale di tale disegno ed inserirlo creativamente in una visione più armonica ed avanzata della società, attraverso contesti che favoriscano questi obiettivi. Così si rinnova il solido fondamento della speranza cristiana.

La straordinaria rivoluzione ancorché silenziosa dell'invecchiamento della popolazione richiede infatti di capovolgere il paradigma della longevità dall'assistenzialismo a risorsa civile ed umana: la pietra scartata dai costruttori diventa testata d'angolo.

Li abbiamo chiamati Civitas Vitae questi contesti che valorizzano le opportunità connesse al vivere positivamente la longevità di massa come risorsa per la centralità della persona e la civiltà della vita, declinando una profonda discontinuità:

- dal concetto di Casa di Riposo (parcheggio per vecchi) a quello di Centro Residenziale di servizi ed aggregazione comunitaria;
- da formule burocratico-sanitarie per l'utente anziano alla valorizzazione sempre e comunque della dignità della persona ospite;
- da ospedalizzazioni forzatamente prolungate a contesti aperti di riabilitazione e recupero;
- da **censure** funzionalistiche di età a reti di connessione intergenerazionali;
- dall'erogazione di servizi assistenziali al prendersi cura con competenza e cuore, con intelletto ed amore;
- da **segmentazioni funzionali** all'organicità di infrastrutture di coesione sociale.

I nostri fondamentali sono:

- la longevità promuove relazione;

- la longevità rafforza la coscienza cristiana del limite e della creaturalità;
- la longevità è “cura” contro l’individualismo;
- la longevità opera con l’educazione di fanciulli e giovani, trasmettendo con amore di generazione in generazione l’entusiasmo per la vita.

Le persone ospiti e le persone che a loro si dedicano vivono a contatto quotidiano le une con le altre nel tempo e nello spazio. Un simile contesto di relazioni interpersonali diffonde ben-essere naturale, non artificiale, senza attese miracolistiche dall’esterno o dalle tecnologie; un ben-essere ed una serenità fondati sulla condivisione.

Il nome “Civitas Vitae” intende esprimere che per mezzo della carità ispirata dal Vangelo e dalla vita cristiana è possibile “costruire una città degli uomini” in cui tutte le risorse, anche economiche, convergono sul benessere, sul bene morale, sullo sviluppo, sull’occupazione, sul lavoro come dono, con la circolazione dei valori umani più autentici superando le logiche dell’assistenzialismo. Nessuno è così “povero” da non poter offrire qualcosa per la città della vita.

Tale Mission della Fondazione OIC si può tradurre su due piani, uno più generale ed uno più particolare:

a) Sul piano generale:

Centralità della persona, ancorché fragile e vulnerabile, secondo la visione cristiana: l’uomo ha sempre capacità di concorrere alla creazione, coerentemente al progetto di Dio, partecipando alla costruzione del “Bene Comune”.

L’aspetto tecnico - operativo di dare dignità di vita alla persona anziana è uno strumento il cui fine è quello di renderla partecipe al Bene Comune: è un prius necessario per soddisfare la concezione cristiana. Il nostro impegno civile è correlato alla rivoluzione silenziosa derivante dal prolungamento dell’età della vita, tendenza certa che porta a veder raddoppiata la consistenza degli over 65 nei prossimi 40 anni.

Risorsa longevità: gli over 65 attivi

Empowerment del potenziale di esperienza, competenza, maturità esistenziale degli over 65 (hanno accumulato nel corso dei decenni vissuti un patrimonio di senso circa ciò che conta nella vita; sono più distaccati dalle tensioni vitali di accumulare conoscenze proprie della prima età e specialmente, nella seconda età, dalle ansie di carriera, di status, di responsabilità genitoriale, etc.; dispongono di tempo libero da vincoli esterni; cercano un ruolo civile complessivo) per produrre relazioni interpersonali capaci di coesione sociale, connessione intergenerazionale, fraternità con il prossimo in disagio/sofferenza. Necessitano di contesti ove il potenziale degli over 65 possa esprimersi concretamente con la profonda revisione delle politiche formative, urbanistiche, sociali, etc. Infrastruttura finale (sempre come strumento per costruire il Bene Comune) di queste “fabbriche di relazioni”: il Distretto di Cittadinanza (centro servizi/residenziale attrattivo, multidimensionale, polifunzionale, etc.) con logiche comunitarie.

Risorsa longevità: gli anziani non autosufficienti

La dinamica di massa della non autosufficienza costituisce elemento strategico per una cultura positiva del limite. La manifestazione, fisiologicamente rilevante per quantità e qualità, della non autosufficienza negli anziani rappresenta un mezzo innovativo, una modalità significativa per far

capire che il limite si può superare aiutandoci l'un l'altro in modo che, riconoscendo che esistono fragilità in tutti, si realizzi coesione sociale.

Nelle nostre RSA non c'è il "riposo", come viene definita normalmente la casa a ciò adibita, ma si dispiegano forme di vita e di servizio praticate dai nostri ospiti: ad esempio doposcuola per giovani studenti promosso da un ospite con mobilità ridotta esperto di particolari discipline, letterarie, matematiche, storiche; cura di piante/aiuole dimostrativa di particolari attenzioni verso la natura; rappresentazione di "ciò che si era" come funzione della memoria; etc.

L'affetto con cui sono seguite dai propri cari le persone in stato vegetativo attesta una relazione umana che prescinde da ogni rapporto di convenienza utilitaristica ed afferma l'amore per il dono della vita.

L'area della longevità è desinenza del sociale e non del sanitario.

La logica del servizio sanitario, in ambienti di ospedalizzazione, è quella del guarire; la logica della longevità e dei relativi Centri Residenziali è quella di creare condizioni di ben-essere pur nella fragilità attraverso l'esercizio del vivere in condizioni vulnerabili. Mentre il versante sanitario richiede crescenti dosi di protocolli e input professionalizzanti così da ottenere guarigione in ambiti sempre più estesi di malattie e di infermità, con minori costi economici e con più ridotte pause dal tempo produttivo, nel sociale – e soprattutto nell'area della longevità – c'è bisogno prioritariamente di un afflato umanitario, di "amore al prossimo" da spessorare con supporti di tecnalità operative. È questo il "prodotto" dei nostri Centri Residenziali: far stare meglio il nostro ospite rispetto a prima richiede un "processo produttivo" che non può essere condizionato da input, ma valutato in base all'outcome (gli esiti delle condizioni di vita).

Gli interventi nella non autosufficienza degli anziani non possono che essere attività non profit, per l'asimmetria di mercato tra domanda ed offerta.

La persona non autosufficiente, soprattutto in questa e nelle prossime generazioni che sono le prime ad avere una così alta incidenza di ultraottantenni, non è in grado di sapere cosa gli serve per convivere con la non autosufficienza e pertanto non ha la consapevolezza di confrontare/valutare coscientemente l'offerta di prodotti e servizi per acquisire quelli utili/necessari, anzi ne subisce emotivamente i condizionamenti. La debolezza costitutiva della domanda del non autosufficiente nei riguardi dell'offerta non gli consente di star dentro il "mercato": non è lui che in sostanza sceglie.

Quando una persona viene chiamata "non autosufficiente" (e ciò accade se mancano alcune funzioni vitali che riducono enormemente l'autonomia e la libertà) si trova a non poter esercitare quel ruolo costitutivo della dinamica della domanda quale controparte dell'offerta. La dichiarazione di incapacità avviene per atto pubblico e dà luogo – in virtù del diritto costituzionale alla salute – all'ottenimento di alcuni sostegni, quali l'accoglienza in residenze protette con una parte della retta pagata dalla Regione. Si tratta di un caso classico di asimmetria tra domanda e offerta di natura strutturale, non modificabile, senza orizzonti per il soggetto di uscire da questo status. Una situazione operativa che impedisce il funzionamento del mercato, l'attivazione al confronto dialettico-paritetico tra domanda e offerta, su cui si regge il mercato. In sostanza è l'offerta a costringere la domanda ad adeguarsi a quanto la stessa propone. Non c'è confronto. Non c'è scelta. Non c'è mercato.

Quindi il mio ben-essere può essere solo garantito da chi con efficienza ed efficacia destina tutto a questo obiettivo: ecco il not for profit e la scelta OIC di esser ONLUS.

Priorità ai processi formativi sotto il profilo umanitario/competenziale del personale in modo da praticare e diffondere la cultura del lavoro come dono.

Trattandosi di realtà che producono servizi alla persona, è importante l'adeguatezza qualitativa - quantitativa di chi svolge tale compito. Pur perseguendo automazioni e modellistiche organizzative labour-saving, il rapporto umano è indispensabile (un indice di riferimento plausibile rileva ora una quota inferiore al 65% dei ricavi da destinare al personale, entità che potrebbe essere diminuita con una diversa composizione dei collaboratori rispetto agli standard imposti assicurando un miglioramento delle condizioni di vita) e va coltivato con azioni coerenti, con stimoli partecipativi e con esempi dall'alto circa la gratuità dell'essere amministratore. Quando un collaboratore viene confermato nell'assunzione a tempo indeterminato, riceve una lettera del Presidente che gli indica il significato del lavoro come dono all'OIC. Particolare attenzione è inoltre rivolta alle differenze etniche del personale al fine di diffondere un livello culturale capace di sviluppare rapporti interpersonali con l'ospite nell'apertura dei reciproci orizzonti culturali.

I Centri Residenziali come nucleo portante dei “Distretti di Cittadinanza”.

I Centri Residenziali devono assicurare in partenza condizioni di vita valide per i non autosufficienti e ambiente attraente per essere frequentati dai longevi autosufficienti e da altre fasce di popolazione urbana. Viene così a formarsi – anche con la cultura positiva del superamento del limite – un giacimento di capitale umano importante per ricreare condizioni di vita comunitaria assolvendo funzioni scolastiche, ludiche, museali, ricreative, educative, sportive, etc. etc. Un mix che assomma e recupera il significato della famiglia patriarcale, dei patronati e dei Centri Servizi per indirizzarlo al miglioramento della qualità della vita in un'atmosfera di fraternità.

Concentrazione delle risorse esclusivamente sulla'area della longevità e sulla gestione dei relativi Centri come nostro unico “core businnes”

L'approccio della longevità come risorsa attraverso la gestione di Centri residenziali costituisce il know how morale ed operativo della Fondazione che va mantenuto con assoluto rigore come tipologia di impresa senza lasciarsi attrarre da suggerimenti/indirizzi di diversificazione.

La spinta al crescere

La dimensione della Fondazione con presenze articolate in vari Centri la pongono in grado di gestire altre “Civitas Vitae” avendo chiari parametri di compatibilità basilari. In primis, la remunerazione della proprietà degli edifici va contenuta avendo accertato tale parametro compatibile con il mantenimento/miglioramento dei flussi quantitativi e qualitativi dei servizi per gli ospiti. L'ulteriore diffusione di Centri gestiti da OIC porta effetti positivi sul bilancio e va quindi considerata come strategia di crescita. Il programma condiviso con gli Istituti Bancari prevede il completamento e la ristrutturazione degli attuali Centri in Veneto destinandovi gran parte dell'autofinanziamento con un aumento della consistenza alloggiativa. Tra le linee guida delle operazioni di sviluppo viene naturalmente osservato il criterio della sostenibilità ambientale.

L'etica della cura

L'ispirazione cristiana è avvalorativa della nostra attività, non segno di discriminazione e/o esclusione. È la persona come tale – non la sua classe sociale, il suo credo religioso, la sua origine territoriale – a determinare l'etica della cura su cui è fondato il nostro agire lungo un duplice binario:

- dedicarsi alla persona con amore, dividerne la situazione senza premesse ideologiche del “perché” e del “per come”
- lasciarsi trascinare dalla bellezza del dono della vita senza indulgere in accanimenti terapeutici.

L'andare oltre

Per essere sempre e comunque portatori di speranza la tensione che ci anima intende andare:

- Oltre la solitudine della sofferenza, del dolore, della mancanza di affetti (“non possiamo modificare la tua situazione, ma ora che ci troviamo insieme non sei più solo ad affrontare sofferenza, dolore, la sensazione di non contare più nulla: hai vicino chi ti capisce e ti vuol bene”).
- Oltre la progressiva riduzione delle forze perché nell’espandersi della debolezza, della fragilità, dell’emarginazione si riesce costruire una comunità consapevole dell’energia propulsiva fondata sul vicendevole aiuto.
- Oltre la dimensione tecnica, corporea, materiale in quanto “viene fuori” un’interiorità, uno spirito che anela ad orizzonti nuovi vivendo in un ambiente che stimola questa ricerca.
- Oltre la salvaguardia collocata nei muri della propria casa, per ritrovare una nuova dimensione di vita rinnovando l’esodo dalla abitazione dei genitori quando ci si sposa, in una prospettiva allargata di storie, di vicende, di nuovi spazi quando, da anziani, lo star soli avvia un processo dannoso di isolamento/chiusura in sé stessi.
- Oltre il capolinea terreno dell’esistenza, per il credente che confida nella salvezza, nella luce eterna, in un mondo del Bene e non più del Male.

La storia di oltre 50 anni della Fondazione dimostra nei fatti la capacità dell’andare oltre rimanendo fedeli ai principi ispiratori declinati dai Fondatori.

b) Sul Piano particolare:

Assicurare l’equilibrio di bilancio nella gestione caratteristica.

Eventuali squilibri momentanei vanno giustificati solo in fase di start up di nuove iniziative.

Per ogni progetto innovativo va cercata la copertura con il fund rising e non con accantonamenti della gestione; tali progetti innovativi devono contenere attese di miglioramento, sia di natura antropologico-ambientale sia di natura economica, senza sottoporre la gestione ad accantonamenti per coprire tarli investimenti perché ciò significherebbe contrarre i servizi agli ospiti.

Tensione all’eccellenza della qualità della vita nei nostri Centri.

Individuazione di un modello di riferimento dei parametri di accoglienza e di ospitalità.

Implementazione del modello nel tempo per assicurare la massima competitività nel rapporto prezzo/qualità.

Sinergia tra momento umanitario e momento tecnico-professionale negli operatori per superare la logica commutativa “prestazione-controprestazione” e la logica impositiva dell’obbligo e del dovere, per esercitare la volontà/libertà del prendersi a cuore la persona ospite. Apertura ai collegamenti con il mondo del “domicilio”.

Impostazione organizzativa centrale a matrice nella corresponsabilità dei preposti settoriali con i Direttori di Sede.

Creazione di un modello organizzativo in cui le responsabilità siano condivise da persone di diversa specializzazione, anche in un ottica orientata all’eliminazione dei rischi-reati.

Presenze religiose qualificate e capillari nella vita delle Residenze.

Anche attraverso sacerdoti/religiosi in età avanzata e con parziale non autosufficienza, va quotidianamente manifestato uno stile di vita comprensivo dell’aspetto religioso. In tal modo i vari servizi religiosi (Messa di suffragio mensile, benedizione delle stanze, Memorial Messa, Messa ai piani, visita dei Sacerdoti agli ospiti, etc.) non costituiscono momenti accessori ma componenti

integrali della giornata. La presenza delle suore, anche se straniere, determina la percezione fisica di una realtà umanitaria accrescitiva della qualità della vita tra i nostri ospiti facendoli vivere nella dimensione della globalizzazione e della solidarietà.

Affidamento a momenti specialistici per gestire specifiche innovazioni.

Allorché, dopo una fase sperimentale, si riconosce ad un nuovo campo di attività un valore aggiunto nel contesto dei centri Residenziali, va individuato un riferimento specialistico, una struttura ad hoc per gestire le innovazioni ritenute valide a regime.

Iniziative di personalizzazione per la copertura dei rischi per la non autosufficienza. Polizze assicurative

Il tema di prevedere una situazione di non autosufficienza sta entrando nell'opinione pubblica. I figli dei nostri ospiti rivolgono con insistenza la domanda: "ma dove andremo noi tra 20/30 anni con i nostri figlioli che lavoreranno all'estero o fuori Regione, impegnati nelle problematiche della loro carriera e della loro famiglia: chi ci verrà "dietro"? Dove andremo?". Nasce da qui la proposta di potersi assicurare scegliendo la Residenza OIC dove dimorare e con il premio pagato ottenere la copertura dell'intera retta sia alberghiera che sanitaria, in tal modo armonizzando il diritto di iniziativa/libertà di scelta con i doveri di solidarietà secondo il dettato costituzionale.

Il principio di autonomia politico-partitica.

L'OIC non si è mai "schierata", proprio per avvalorare la visione di libertà - di idee, di espressione e di orientamenti sociali necessaria per rompere gli approcci sull'anzianità di tipo assistenzialistico, sanitario e mercantile – a garanzia dei propri ospiti. Il che reclama il non ricorso a particolari discrezionali interventi pubblici e, a monte, la capacità autonoma di gestione, di investimento, di indirizzo operativo. Solo questo focus rappresenta il fondamento per poter esprimere un ruolo istituzionale nei confronti del ben-essere della terza età.

La disponibilità del Centro di Formazione e degli uffici direzionali costituisce in concreto un percorso per preparare quadri qualificati per il settore accogliendo preposti e dirigenti specie prepensionati desiderosi di destinare le loro competenze a favore del prossimo bisognoso senza la molla imperativa del compenso (del resto già accumulato durante l'attività lavorativa tradizionale). Da un lato ciò rafforza una cultura di impresa sociale e tra l'altro consente collegamenti utili per rapporti contrattuali con i fornitori.

In presenza delle esigenze gestionali di nuovi Centri costruiti altrove, saranno accolte persone di quelle località per addestrarle con percorsi mirati, completi ed adeguati onde ottenere standard prestazionali equivalenti nelle nuove località. Questa realtà formativa permette inoltre lo svolgimento di stage applicativi da parte del personale di altri Enti legati da medesimi intenti e da comune volontà collaborativa.

La coscienza di operare su prospettive di lungo periodo da un lato rafforza la coerenza agli indirizzi (da cui è scaturita l'applicazione statutaria del sistema duale) e dall'altro comporta la necessità di disporre aziendali di ricambi adeguati, soprattutto nella sfera dei preposti, privilegiando il criterio del far evolvere ed implementare le risorse interne.

3 Ambito di applicazione del codice

Il presente Codice Etico si applica a tutte le attività della Fondazione O.I.C. e alle residenze da essa gestite.

L'osservanza dei principi e delle disposizioni del presente Codice sono vincolanti per tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi della Fondazione, siano essi soggetti in posizione apicale, quali i Consigli di Gestione e di Sorveglianza ed i dirigenti, soggetti con funzioni di direzione o rappresentanza, dipendenti e tutti coloro che operano con la Fondazione sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo. Tutti i predetti soggetti, nel seguito sono collettivamente definiti "destinatari".

In particolare, i Consigli di Gestione e di Sorveglianza ed i dirigenti, sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi dell'Ente, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione delle attività istituzionali.

I dipendenti e i collaboratori non subordinati dell'Ente, e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con l'Ente, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice.

Il Codice Etico viene messo a disposizione dei fornitori (eventualmente anche con strumenti informatici o tramite sito web) invitandoli a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con la stessa Fondazione.

La Direzione si impegna a divulgare il Codice Etico presso i destinatari mediante apposite attività di comunicazione. In nessun caso il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per la Fondazione può giustificare un comportamento non corretto. Ogni comportamento contrario allo spirito del Codice Etico, sarà sanzionato in modo proporzionato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare definito dal Modello Organizzativo, di cui il presente Codice Etico è parte integrante.

Allo scopo di assicurare la corretta conoscenza del Codice Etico, la Fondazione OIC predispone e realizza piani periodici di comunicazione volti a favorire la diffusione dei principi e delle norme etiche contenuti nel Codice.

Al fine di facilitare la piena applicazione del Codice, la Fondazione, nell'ambito delle responsabilità previste dalle disposizioni legislative, provvederà anche a:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- segnalare eventuali violazioni del Codice;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla revisione periodica del Codice;
- proporre o applicare idonee misure sanzionatorie in caso di violazione.

La Fondazione stabilisce canali di comunicazione attraverso i quali i destinatari possano rivolgere le proprie segnalazioni. In alternativa, tutti i destinatari possono segnalare, per iscritto ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'ODV che assumerà i provvedimenti che il caso richiede, garantendo la necessaria riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti e/o sanzioni ritenuti necessari al Consiglio di gestione della Fondazione.

4 PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

La Fondazione OIC, con l'adozione del presente Codice Etico, intende impedire ed ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge e favorire il miglioramento della qualità dell'attività erogata, tenendo in considerazione la mission ed i valori espressamente individuati e dichiarati dall'organizzazione.

Il presente Codice Etico, adottato con delibera n° 29 del **17/12/2014** da parte del Consiglio di Gestione, trae origine dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n° 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Rispetto della legge: La Fondazione, nello svolgimento di tutte le attività tese al raggiungimento delle finalità statutarie, agirà sempre avendo come base i seguenti principi e norme di riferimento:

- rispetto della Costituzione;
- rispetto della normativa vigente (nazionale e regionale) in ogni ordine e grado, in particolare delle leggi e dei regolamenti riguardanti la materia dei servizi sanitari, socio-sanitari e sociali, propria dell'attività istituzionale;
- rispetto della Carta dei Diritti della persona anziana;
- rispetto della Carta dei Servizi approvata dal Consiglio di Gestione della Fondazione;
- rispetto dei regolamenti e delle procedure approvate dalla Direzione.

Nessuno può considerarsi autorizzato a porre in essere comportamenti in violazione di leggi, regolamenti e principi del presente Codice Etico, con il pretesto di voler favorire la Fondazione.

Non ultimo, sono di fondamentale importanza per la Fondazione la tutela della privacy e della dignità della persona, con particolare attenzione a quegli aspetti legati alla malattia.

Inoltre, la Fondazione persegue anche i seguenti principi generali:

Onestà di comportamento: nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per conto della Fondazione OIC sono tenuti al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, collaborazione, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Fondazione;

Professionalità: I rapporti con i "portatori di interessi" della Fondazione sono improntati a criteri e comportamenti professionali. La professionalità è la prassi perseguita per tutte le attività della Fondazione e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale. A tale scopo sono destinate ai vari compiti persone adeguatamente formate e in grado di compiere le attività richieste in modo coerente alla loro posizione.

Non discriminazione: nelle proprie decisioni la Fondazione evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni pubbliche ed alle credenze religiosi dei suoi interlocutori.

Tale principio non interferisce con il carattere religioso della Fondazione, la quale manterrà e sosterrà i propri principi, anche statutariamente indicati.

Valorizzazione delle risorse umane: La Fondazione riconosce che, considerata anche la particolare attività di assistenza agli anziani, le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e da valorizzare le attitudini professionali di ciascuno, rispettandone la dignità ed i diritti.

Inoltre, la Fondazione si impegna a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti ed i collaboratori e attuando un adeguata formazione per tutelarne la salute e la sicurezza.

5 COMPORAMENTI INTERNI

Rispetto di tutti regolamenti, politiche, procedure e protocolli interni

Tutti i dipendenti di qualsiasi livello e ruolo, ed i collaboratori esterni, si impegnano al rispetto delle regole aziendali, emanate dalla Fondazione nell'ambito del governo della qualità aziendale e del rischio-reato, della gestione del rischio clinico, del rischio legato alla sicurezza dei lavoratori.

Tutte le azioni di ogni attività aziendale, sanitaria e/o amministrativa, devono trovare adeguata, completa e trasparente registrazione al fine di permettere la verifica dei processi negli aspetti decisionali e motivazionali, autorizzativi, di svolgimento nonché dei risultati.

Imparzialità

Tutti i dipendenti, di qualsiasi livello e ruolo, ed i collaboratori esterni, devono operare con imparzialità, evitare trattamenti di favore e disparità di trattamento, astenersi dall'effettuare pressioni indebite, adottare iniziative e decisioni nella massima trasparenza evitando di creare o di fruire di posizioni di privilegio. Nei rapporti con i terzi, non devono essere assunti impegni né fatte promesse personali che possono condizionare l'adempimento del dovere d'ufficio.

Integrità ed equità

Tutti i dipendenti, di qualsiasi livello e ruolo, ed i collaboratori esterni non devono utilizzare le strutture della Fondazione per perseguire fini o per conseguire benefici privati o personali. Non ci si deve avvalere della posizione che si ricopre per ottenere utilità o benefici nei rapporti esterni anche di natura privata. Non si deve fare uso delle informazioni ottenute, anche in via confidenziale, durante l'attività lavorativa, per realizzare profitti o interessi privati. Nel caso in cui si ricevano pressioni illegittime, è necessario segnalarlo al direttore superiore.

Senso di appartenenza

Avere senso di appartenenza alla Fondazione OIC significa condividere i medesimi obiettivi. I dipendenti (ed i collaboratori) sono tenuti ad operare con profitto e con la massima professionalità nonché ad utilizzare in modo oculato i beni e le risorse aziendali.

Riservatezza

Tutti i dipendenti, di qualsiasi livello e ruolo, ed i collaboratori esterni della Fondazione, sono tenuti al rispetto del segreto d'ufficio/professionale, nonché di quanto indicato nella lettera di incarico del D. Lgs. 196/2003, e devono mantenere riservate le notizie e/o informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, consapevoli di un dover prima ancora etico che normativo.

Il dipendente (o collaboratore) può consultare i documenti/atti/fascicoli ai quali è stato autorizzato ad accedere e ne deve fare un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso solo a coloro che ne abbiano titolo. Inoltre, si deve prevenire l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti affidati ed evitando inutili copie.

Trasparenza nelle registrazioni contabili

La tenuta delle scritture contabili deve garantire la trasparenza amministrativa secondo principi di verità, correttezza, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente.

Tutte le transazioni e le operazioni effettuate devono essere rilevate correttamente per poter rilevare il processo di decisione, autorizzazione e esecuzione.

Per ogni operazione vi deve essere 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, registrato, verificato l'operazione stessa.

Conflitto di interesse

Tutte i dipendenti e collaboratori della Fondazione OIC sono tenuti ad evitare, o preventivamente segnalarlo, situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari, di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, possono determinare un conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (dirigenti, direttori di sede o responsabile di funzione) ed avere nel contempo interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (incarichi professionali, possesso di azioni, ecc.), anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere nel contempo attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso i fornitori stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con la Fondazione;
- la cointeressenza, palese o occulta, del dirigente o dipendente e loro familiari in attività di fornitori o concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Fondazione.

I soggetti con funzione apicale hanno il dovere di informativa al Consiglio di Gestione di ogni interesse o vantaggio di natura patrimoniale che essi, o i loro familiari, possano trarre da operazioni sottoposte all'esame del Consiglio stesso

Invece, i componenti del Consiglio di Gestione hanno il dovere di informativa al Consiglio di Gestione di ogni interesse o vantaggio di natura patrimoniale che essi, o i loro familiari, possano trarre da operazioni sottoposte al suo esame.

6 RAPPORTI ESTERNI

Risorse umane

Le risorse umane sono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un ente che svolge servizi socio sanitari. Per questo motivo, la Fondazione OIC tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore nel contesto organizzativo dell'Ente.

La Fondazione rispetta la dignità e l'integrità morale di ogni dipendente o collaboratore; non tollera richieste o minacce atte ad indurre le persone ad agire contro la legge ed in violazione del Codice Etico, né atti di violenza psicologica e/o comportamenti discriminatori o lesivi. La Fondazione OIC offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza alcuna discriminazione di religione, sesso, razza, credo politico o sindacale. Pertanto l'OIC, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce ed organizza i dipendenti sulla base di criteri di merito e di competenza.

L'ambiente di lavoro, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale dei dipendenti, favorisce la collaborazione reciproca e lo spirito di squadra, nel rispetto della personalità morale di ciascuno, ed è privo di pregiudizi, intimidazioni, illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

I Dipendenti / Collaboratori devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi contrattuali ed in conformità a quanto previsto dal Codice Etico. In particolare, il Dipendente / Collaboratore è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni ed a operare con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali, utilizzandoli con parsimonia e scrupolo ed evidenziando utilizzi impropri.

Trasparenza e completezza delle informazioni

La Fondazione si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti gli "stakeholders" in merito alla propria situazione e il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

Ospiti

La Fondazione OIC orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri ospiti/utenti, prestando attenzione alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi. Per questo motivo, la Fondazione indirizza le proprie attività al continuo perseguimento di elevati standard di qualità dei propri servizi, delle proprie attrezzature e ambienti e nella formazione del proprio personale.

Nei rapporti con gli ospiti ed i loro familiari, la Fondazione OIC assicura correttezza, chiarezza, disponibilità, rispetto e cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Il personale incaricato della Fondazione è tenuto a dare informazioni complete, comprensibili agli ospiti ed ai familiari nel rispetto della privacy.

Fornitori

Le relazioni con i fornitori della Fondazione, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della stessa Fondazione. La Fondazione si avvale di fornitori qualificati che operano in conformità alla normativa vigente. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei beni e servizi offerti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze. In nessun caso un fornitore dovrà essere preferito ad altro in ragione di rapporti personali, favoritismi o altri vantaggi, diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della Fondazione OIC.

Pubblica amministrazione

Nel rapporto con la Pubblica Amministrazione (di seguito anche "P.A."), la Fondazione OIC presta particolare attenzione ad ogni atto, comportamento o accordo, in modo tale che essi siano improntati alla massima trasparenza, correttezza e legalità. A tal fine la Fondazione, per quanto possibile, in tali rapporti eviterà di essere rappresentata da un'unica persona fisica, sul presupposto che la pluralità di soggetti consenta di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con la volontà della Società; nel caso in cui ciò non sia possibile, sarà comunque garantita la tracciabilità del rapporto.

Nel corso delle trattative d'affari, richieste o rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, i delegati della Fondazione non terranno, direttamente o indirettamente, comportamenti tali da influenzare in modo non corretto la decisione della controparte. In particolare, non è consentito esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale, o sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti. Durante l'esecuzione dei rapporti di affari, la Fondazione dovrà rispettare quanto stabilito nel contratto, evitando modifiche non autorizzate, predisponendo adeguati meccanismi di controllo e di salvaguardia e avvalendosi solo della collaborazione di persone competenti ed adeguate. Qualora la Fondazione utilizzi un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti di tali soggetti e del loro personale gli stessi ed il loro personale dovranno attenersi alle norme di condotte del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Inoltre, nella scelta di detti consulenti, la Fondazione privilegerà criteri di professionalità, correttezza e competenza, escludendo chiunque abbia rapporti organici o di dipendenza con la P.A., anche indirettamente per interposta persona, o vincoli di

stretta parentela. La Fondazione osserva e fa osservare scrupolosamente le disposizioni di legge e regolamentari relative al rapporto di convenzione con il sistema sanitario nazionale e regionale, e ciò con particolare, ma non esclusivo, riferimento agli standard qualitativi e procedurali del servizio sanitario, nonché alla rendicontazione delle prestazioni e dei rapporti economici in genere.

Ispezioni e controlli

In caso di richieste o verifiche di controlli da parte di autorità pubbliche di vigilanza, o di revisione, o dell'Organismo di Vigilanza, la Fondazione OIC presta a tutti i livelli la massima elaborazione documentale, fornendo informazioni corrette e veritiere in merito alle attività beni ed operazioni aziendali nonché in merito ad ogni ragionevole richiesta ricevuta dagli organi competenti.

7 SALUTE, SICUREZZA e AMBIENTE

Salute e sicurezza

La Fondazione presta la massima attenzione a creare condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri nonché a tutelare l'integrità psico fisica dei propri dipendenti e collaboratori nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di erogazione di servizi socio sanitari, prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

Ogni decisione aziendale in materia di sicurezza e salute del lavoro deve tenere conto dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- individuare i rischi;
- valutare la probabilità di accadimento;
- combattere i rischi alla fonte;
- adottare le misure necessarie per ridurre al minimo la probabilità;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica e delle innovazioni sulle attrezzature;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è di meno
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva e alle misure di protezione individuale
- promuovere all'interno della Fondazione la cultura della sicurezza e del benessere.

La Fondazione pianifica e programma la prevenzione, attraverso un sistema complesso che integra in sé la corrette tecniche, l'organizzazione e le condizioni del lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.

La Fondazione si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri dipendenti/collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti

responsabili da parte di tutti anche mediante l'impartire adeguate istruzioni e attuando una importante azione formativa.

I destinatari del presente codice contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e tutela della salute e sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi, fatte salve le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Nello svolgimento del rapporto di lavoro sussiste il divieto assoluto di far uso di sostanze alcoliche e/o di stupefacenti ed il divieto di fumare nei luoghi di lavoro, in conformità alle norme di legge e comunque ove il fumo possa determinare pericolo per le strutture ed i beni aziendali o per la salute o l'incolumità dei colleghi e dei terzi.

Tutela dell'ambiente

L'ambiente è un bene di primaria importanza per la comunità e la Fondazione OIC si attiva per contribuire a salvaguardarlo.

Proprio per questa finalità, tutte le attività che la Fondazione OIC intraprende sono valutate sia dal punto di vista economico ma anche dal punto di vista ambientale, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamenti applicabili, prestando la massima cooperazione alle autorità pubbliche preposte alla verifica sorveglianza e tutela dell'ambiente. I destinatari del presente codice contribuiscono al processo di protezione dell'ambiente.

In particolare coloro che sono coinvolti nei processi operativi prestano la massima attenzione ad evitare ogni scarico ed emissione illecita di materiali nocivi o rifiuti speciali e trattano i rifiuti in conformità alle specifiche prescrizioni.

8 MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

Diffusione e comunicazione

La Fondazione si impegna a diffondere il codice etico, o un sintesi dello stesso, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione (ad es.: sito internet, comunicazioni specifiche, riunioni di informazione, formazione al personale, informazioni al neo assunto).

Tutte le persone interessate devono essere in grado di accedere al codice etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

I principi potranno venire richiamati anche in clausole contrattuali.

Vigilanza e segnalazioni in materia di attuazione del codice etico

Tutti devono rispondere delle proprie azioni e della propria condotta.

I dirigenti devono assicurare l'applicazione del Codice Etico Aziendale mediante adeguate misure disciplinari.

La rilevazione di comportamenti non conformi alle norme di legge e/o aziendali o del presente codice etico devono essere prontamente segnalate per iscritto all'Organismo di Vigilanza o alla Direzione Generale che, a sua volta, le deve comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza. I dirigenti non possono ignorare eventuali comportamenti illeciti.

Le segnalazioni saranno compiutamente verificate ed in caso di accertata violazione, saranno applicate le sanzioni (come indicato nell'apposito paragrafo).

E' impegno della Fondazione che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito informazioni di possibili violazioni del codice e delle norme di riferimento.

Va ricordato che nessuno ha l'autorità di richiedere di violare questo codice di condotta o di influenzarlo in questo senso e che qualunque tentativo di questo tipo è soggetto a immediata azione disciplinare.

Organismo di vigilanza

E' istituito un Organismo di Vigilanza Interno, disciplinato da un apposito regolamento) che provvede a:

1. Vigilare sul rispetto del Codice Etico
2. Gestire tutti gli aspetti legati alla conoscenza ed all'applicazione del Codice Etico
3. Ricevere le segnalazioni delle violazioni del Codice Etico Aziendale, assicurando la riservatezza sulle fonti di tali segnalazioni.
4. Valutare le segnalazioni e verificare sulla adeguatezza e congruità delle eventuali sanzioni
5. Provvedere all'aggiornamento del Codice Etico Aziendale

Sanzioni

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico, tenuto conto della sua intensità ed eventuale recidiva, costituirà illecito disciplinare o inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o funzionale o di collaborazione professionale con ogni conseguente effetto di legge e di contratto, anche ai sensi dell'art. 2104 e 2105 c.c..

Darà inoltre diritto alla Fondazione di applicare le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicabili di volta in volta.

Per i destinatari non dipendenti, l'osservanza del Codice Etico costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale o di collaborazione esistente.

9 DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico ha effetto immediato dalla data odierna di approvazione da parte del Consiglio e sino a sua revisione o aggiornamento.

A tutti i destinatari è fatto obbligo di prenderne adeguata conoscenza e di osservarlo.

Bibliografia e documentazione di riferimento

- Dichiarazione universale dei diritti umani
- Carta dei diritti dell'anziano
- Decreto Legislativo 231/2001 Linee guida UNEBA per la costruzione dei modelli di organizzazione gestione e controllo
- Norme UNI EN ISO 9001:2008