



CODICE ETICO

Indice degli argomenti

1. Generalità
2. La Mission
3. La Vision
4. Le politiche
5. I valori condivisi
6. I rapporti con gli ospiti e con l'utenza
7. La gestione Aziendale
8. Le relazioni istituzionali e pubbliche
9. Il rapporto con i fornitori
10. Il rapporto con dipendenti e collaboratori
11. L'applicazione del codice Etico
12. L'Organismo di Vigilanza

Stato di aggiornamento del documento

Rev	Data	Modifiche apportate
0	6.9.2011	Prima stesura
01	2.03.2016	Generalità - Principi generali – La Mission – La Vision – Le politiche – I valori condivisi – L'Organismo di Vigilanza

Approvazione

2 marzo 2016	Consiglio di Indirizzo
---------------------	-------------------------------



1. GENERALITA'

Il codice etico è l'insieme dei valori fondamentali e delle norme che orientano, guidano e regolano il comportamento e l'agire professionale nei vari livelli di responsabilità all'interno della Fondazione Ospedale Marchesi di Inzago.

Questo documento formalizza i principi che già fanno parte del patrimonio etico di tutti coloro che operano all'interno della Fondazione e che costituiscono parte integrante del loro comportamento.

Si riferisce a tutti coloro che operano nella Fondazione in forza di rapporti di lavoro o di collaborazione, ma anche a chi con la Fondazione intrattiene rapporti di tipo professionale o commerciale.

Il Codice Etico mira in particolare a:

- ***favorire comportamenti riconosciuti come corretti e, pertanto, assunti a modello;***
- ***impedire o ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge, anche se tendenti a favorire l'interesse della Fondazione, o ad avvantaggiarla;***
- ***incentivare la migliore qualità delle attività svolte dall'azienda, tramite i propri collaboratori, tenendo in considerazione i valori espressamente individuati;***
- ***promuovere la credibilità e l'immagine positiva della Fondazione.***

Si applica a tutte le attività esercitate dalla Fondazione e costituisce uno strumento di controllo essenziale ai fini dell'efficacia del modello organizzativo, come definito nel "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del DLgs. 231/2001".

2. LA MISSION

Finalità della Fondazione è:

offrire, attraverso il governo di una rete integrata di servizi sanitari, socio-sanitari ed assistenziali, le migliori risposte possibili in termini di ospitalità, di cura e di assistenza alle persone che si trovano in condizioni di fragilità o di bisogno, assicurando

- ***appropriatezza delle prestazioni;***
- ***rispetto della dignità della persona;***
- ***economicità della gestione.***

3. LA VISION

Insieme con gli operatori e con i professionisti che collaborano con la Fondazione, si intende realizzare una rete di servizi sanitari, sociali ed assistenziali integrata e visibile.

Questa rete dovrà essere in grado di erogare servizi di qualità attraverso:

- ***strutture ed unità di offerta orientate all'assistenza ed alla cura delle persone in condizioni di fragilità;***
- ***lo sviluppo di una relazione di fiducia dentro e fuori la Fondazione;***
- ***l'incremento di valore della dimensione professionale dei nostri operatori;***
- ***il coinvolgimento delle rappresentanze della Comunità per costruire un governo condiviso del sistema dei servizi alla persona.***



4. LE POLITICHE

Per raggiungere gli obiettivi strategici, la Fondazione intende promuovere efficaci politiche aziendali che si possono così riassumere:

- *politica di programmazione e controllo secondo i criteri di una moderna gestione aziendale;*
- *politica di integrazione fra le diverse funzioni aziendali per migliorare le relazioni fra le persone ed i processi all'interno di una struttura organizzativa che sappia ritrovare il senso di unitarietà nella gestione aziendale;*
- *politica di formazione del personale, considerata di fondamentale importanza per la crescita del valore del capitale umano;*
- *politica di sviluppo del sistema informativo come strumento essenziale per il governo dell'azienda;*
- *politica di sostegno all'innovazione sia delle reti per migliorare lo scambio di informazioni sia delle soluzioni gestionali per ridurre la struttura dei costi e migliorare la qualità del servizio;*
- *politica di promozione della qualità come metodo di gestione dell'azienda: facilitare e promuovere le capacità progettuali dei singoli operatori e creare veri e propri "laboratori di sperimentazione" per nuove soluzioni organizzative e gestionali.*

L'obiettivo è quello di creare una compagine aziendale consapevole e bene orientata, che sia in grado di rispondere adeguatamente alle esigenze e alle richieste di salute espresse dalla popolazione di riferimento.

5. I VALORI CONDIVISI

Sulla base di queste considerazioni è possibile identificare una rete di valori che collega le politiche di intervento della Fondazione agli obiettivi programmatici da perseguire nel tempo.

E' una rete di valori delle idee e dei talenti che prefigurano orizzonti verso i quali dirigere la struttura: parole-chiave che richiamano una pluralità di messaggi, indicazioni, tratti di realtà, risposte a domande di senso, proposte e soluzioni variamente rintracciabili all'interno di un nuovo scenario.

Sono i valori ed i comportamenti che, in forme e momenti diversi, la Direzione si incaricherà di diffondere all'interno del sistema organizzativo e che si possono così identificare:

- Fiducia

La relazione di fiducia apre al dialogo ed alla reciproca comprensione le persone che operano all'interno di una organizzazione.

E' una relazione che include, che responsabilizza, che rende partecipi, che richiama significati e legami profondi, che aiuta e sostiene, che corregge senza mortificare, che assicura e infonde coraggio, che presuppone e richiede uno scambio alto di reciproche garanzie fra persone che lavorano insieme e si affidano reciprocamente.

- Lealtà

E' la dimensione che consente lo sviluppo di rapporti professionali corretti ed il rispetto delle regole scritte e non, sulle quali si fonda la trama delle relazioni fra gli operatori all'interno dell'ambiente di lavoro.

Correttezza professionale e rispetto delle regole, onestà e rettitudine, sincerità ed integrità, sono elementi costitutivi di un codice etico dei comportamenti individuali nel quale si riconosce l'identità di un'organizzazione orientata alla qualità non solo delle prestazioni, ma anche delle relazioni fra le persone che la compongono.

- Responsabilità

Il tema delle responsabilità richiama una molteplicità di contenuti.

Il più importante riguarda il dovere di svolgere le proprie funzioni con la competenza professionale richiesta dal ruolo e la consapevolezza che l'esito di ogni processo è un risultato



che dipende dal diretto contributo di ciascuno alla creazione del valore di ogni prestazione/attività.

Orientamento ai risultati, revisione critica di processi, valutazione degli esiti, miglioramento continuo, comportamenti esemplari sono tutte dimensioni costitutive di un nuovo modo di interpretare il ruolo all'interno degli assetti organizzativi in coerenza con il principio di responsabilità.

- **Integrazione**

L'integrazione è alla base del progetto di costruzione del piano organizzativo.

Integrare significa creare un sistema organizzativo e gestionale unico, collegando le diverse parti della realtà aziendale con modalità di lavoro nuove ed omogenee.

Integrare significa anche creare identità collettive, unire senza unificare, sviluppare e diffondere valori in grado di divenire la rete intangibile che aggrega e riconduce ad unità la diversità delle funzioni aziendali.

- **Appropriatezza**

Il buon uso delle risorse e l'accreditamento della struttura si fondano su un giudizio complessivo di appropriatezza:

- *appropriatezza nel garantire standard strutturali, organizzativi e gestionali;*
- *appropriatezza nella definizione delle tipologie e delle quantità di interventi ritenuti essenziali e compatibili con il buon uso delle risorse e con il rispetto della dignità delle persone;*
- *appropriatezza dei trattamenti assistenziali da parte delle unità d'offerta erogatrici (RSA – Poliambulatorio – CDI – ADI), che l'ente a ciò preposto deve controllare a garanzia degli interessi dei singoli e della collettività;*

Su questo tema delicato ed attualissimo, la Fondazione ha il dovere di impegnare i responsabili dei servizi ad accertare che le prestazioni effettuate siano veramente utili alla salute dei pazienti e dei cittadini.

L'uso inappropriato di prestazioni sanitarie, oltre che rappresentare uno spreco di risorse, espone inutilmente gli assistiti a rischi che il buon uso delle risorse e l'osservanza di buone pratiche tendono ad evitare.

- **Equità/equaglianza**

Le politiche per la salute ed il benessere delle persone devono contrastare la disuguaglianza fra i cittadini, migliorando l'accesso ai servizi socio-sanitari ed incoraggiando il cambiamento culturale nel consumo delle risorse disponibili.

Le principali linee di comportamento riguardano:

- *il rafforzamento delle garanzie di assistenza da offrire ai soggetti deboli (fragilità), cioè a tutti coloro che, trovandosi in condizioni di bisogno, vivono situazioni di particolare svantaggio e sono costretti a forme di dipendenza assistenziale e di cronicità;*
- *il mantenimento dei livelli essenziali di assistenza, intesi come quell'insieme di interventi necessari (per rispondere ai bisogni fondamentali) ed appropriati (in ordine alle modalità di erogazione delle prestazioni), che devono essere garantiti in modo uniforme a tutti i cittadini;*
- *il superamento di alcuni dei principali fattori di disuguaglianza come l'inadeguata offerta di servizi e la carenza di informazioni sulla disponibilità e sulla modalità di accesso alle prestazioni.*

- **Qualità**

La qualità di struttura, di processo e di esito dovrà diventare il metodo di gestione dell'azienda e percorrere diffusamente tutta l'organizzazione.

La qualità è la premessa indispensabile affinché tutte le unità d'offerta possano rappresentare la risposta più appropriata – in una logica di rete – alle svariate condizioni di bisogno espresse dalla popolazione.

Essa si traduce anche nell'impegno per il miglioramento continuo, nella ricerca costante della qualità nelle relazioni come presupposto necessario per sviluppare e diffondere una cultura orientata al servizio e alla qualità delle prestazioni.



- **Solidarietà**

La solidarietà – nella sua versione laica, moderna ed esigente – riassume e sigilla l'elenco dei valori condivisi riportandoli a sintesi con il paradigma della prossimità ai bisogni della persona nella sua condizione di estrema fragilità.

Le professioni di aiuto, del resto, sono praticate e trovano alimento negli antichi gesti della carità amorevole e paziente che soccorre e si prende cura facendosi prossimo a chi ha più bisogno di noi, attraverso una rete di sussidiarietà e la promozione di una cultura che aiuti lo sviluppo di un nuovo welfare inclusivo di territorio e di prossimità.

La persona che ha bisogno di tutto perché non è più capace di nulla deve diventare il segno di una nuova alleanza, il simbolo di una solidarietà necessaria.

- **Pari opportunità**

La Fondazione rifiuta qualsiasi discriminazione basata sull'età, sul sesso, sullo stato di salute, sulla nazionalità, sulla razza, sulle credenze religiose, su opinioni politiche e stili di vita diversi e si impegna affinché tale principio venga rispettato da tutti i suoi dipendenti e collaboratori, a qualsiasi livello, nelle relazioni con gli ospiti, con gli utenti e fra i dipendenti e collaboratori stessi.

La Fondazione, nel rispetto di quanto enunciato, rifiuta qualsiasi comportamento che possa favorire o agevolare il compimento di pratiche proprie di qualsiasi cultura o religione che si pongano in evidente contrasto con tutte le norme riconosciute dallo Stato e che influiscano sull'integrità fisica delle persone, per finalità comunque considerate illecite dalle leggi vigenti.

- **Riservatezza**

La Fondazione si assicura che le informazioni in proprio possesso siano trattate con riservatezza e sicurezza in osservanza delle normative per il trattamento dei dati personali; per questo si è dotata di un Documento Programmatico per la sicurezza (DPS) come previsto dalla normativa, a cui tutti possono accedere e nel quale vengono riportate le misure di sicurezza adottate.

Inoltre, la Fondazione, al fine di garantire la massima riservatezza nel trattamento dei dati, si è dotata di misure organizzative che consentono il rispetto della dignità di tutti gli ospiti e gli utenti, e di tutti coloro che per qualsiasi motivo hanno rapporti con la Fondazione.

Tutti coloro che operano e collaborano con la Fondazione sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per finalità non connesse all'esercizio della propria attività istituzionale, attenendosi nei rapporti con gli ospiti e gli utenti alle norme stabilite dai codici deontologici delle professioni operanti al suo interno.

- **Rispetto dell'ambiente**

La Fondazione riconosce l'ambiente come elemento fondamentale per il perseguimento della condizione di benessere degli ospiti e degli utenti, e si adopera affinché ogni sua attività si svolga nel rispetto dell'ambiente ed in funzione della tutela della salute pubblica, in conformità con le direttive nazionali, regionali e locali in materia.

- **Rispetto della persona**

Rispettare la persona significa assicurare modalità e livelli di intervento assistenziali e sanitari che, nell'ambito delle normative vigenti, si avvicinino il più possibile ai criteri qualitativi desiderati dall'assistito stesso, ospite o utente, e, nel contempo, che rispettino principi e canoni propri delle "best practices".

La Fondazione si impegna a salvaguardare l'integrità fisica e a rispettare l'integrità morale dei propri operatori, garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, e il rispetto delle competenze e delle capacità individuali.

- **Partecipazione**

Il Codice Etico, e le relative modalità relazionali ed operative riportate, e lo statuto vigente, assumono l'importante funzione di favorire la partecipazione e il coinvolgimento costruttivo degli ospiti e dei loro famigliari, degli utenti dei servizi ambulatoriali e domiciliari, di tutti gli operatori, degli stakeholders e di tutti gli enti e i cittadini del territorio.



6. I RAPPORTI CON GLI OSPITI E CON L'UTENZA

6.1 Modalità del servizio

Tutti coloro che operano all'interno della Fondazione si rapportano con gli ospiti e con gli utenti con disponibilità, rispetto e cortesia, in un rapporto di estrema collaborazione ed elevata professionalità.

La Fondazione si impegna a dare sempre riscontro ai reclami presentati in maniera tempestiva e completa, mettendo in atto, quando applicabili, le necessarie azioni correttive.

Gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti, e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Fondazione sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure aziendali che regolamentano lo svolgimento di ogni processo e di ogni operazione, anche per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione deve essere supportata dalla necessaria documentazione, adeguata, chiara e completa, da conservare agli atti, in modo da consentire in qualsiasi momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e i soggetti coinvolti.

6.2 Trasparenza e completezza dell'informazione

Tutti coloro che operano per conto della Fondazione sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, accurate e comprensibili, in modo che i portatori di interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti.

6.3 Diffusione e promozione del codice etico

La Fondazione si impegna ad individuare gli strumenti più efficaci ed idonei per diffondere il codice etico presso tutti i portatori di interesse.

Si impegna, in particolare, a pubblicare il codice etico sul sito internet aziendale, in modo che lo stesso possa essere accessibile a tutti, e ad esporlo nelle aree accessibili al pubblico.

7. I RAPPORTI CON I FORNITORI

7.1 Approvvigionamenti

I processi di acquisto si svolgono nel rispetto della massima trasparenza e mirano all'ottenimento del massimo vantaggio competitivo.

La selezione dei fornitori avviene nel rispetto dei principi di lealtà ed imparzialità, in coerenza con le leggi vigenti.

Le condizioni di acquisto sono valutate secondi i criteri della qualità dei beni, del loro prezzo e della capacità del fornitore di garantire un servizio continuo, tempestivo e di alto livello qualitativo.

La Fondazione non intrattiene rapporti commerciali con soggetti che svolgano la propria attività senza rispettare i principi etici in cui la Fondazione si riconosce.

7.2 Applicazione del codice etico

Viene verificato che i fornitori ed i prestatori d'opera rispettino i principi e le regole di comportamento stabiliti nel presente codice etico. In casi di particolare rilevanza, verrà richiesta una esplicita dichiarazione di condivisione dei principi enunciati.

8. I RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

8.1 Tutela della dignità del lavoratore

La Fondazione rispetta la dignità e l'integrità morale di ogni dipendente e collaboratore, non tollera richieste o minacce atte ad indurre le persone ad agire contro la legge o in violazione del codice etico, né atti di violenza psicologica e/o comportamenti discriminatori o lesivi.

8.2 Ambiente di lavoro

La Fondazione garantisce ai propri dipendenti e collaboratori ambienti di lavoro sicuri e salubri, e favorisce una cultura della sicurezza, che rappresenta un valore.



8.3 Selezione e valorizzazione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, nel rispetto delle normative vigenti.

La Fondazione valorizza il proprio personale senza pregiudizi o favoritismi, impegnandosi nello sviluppo di adeguati piani formativi, favorisce la flessibilità nell'organizzazione del lavoro che tenga conto dello stato dei lavoratori (età, maternità, invalidità, ecc.).

8.4 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori

I dipendenti ed i collaboratori devono agire lealmente, nel rispetto degli obblighi contrattuali ed in conformità a quanto previsto dal codice etico.

In particolare, il dipendente o collaboratore è tenuto a:

- *conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni*
- *garantire l'integrità, ed operare nel massimo rispetto della dignità degli ospiti e degli utenti*
- *applicare la massima diligenza al fine di tutelare i beni aziendali, utilizzandoli con attenzione, scrupolo e diligenza, e segnalando utilizzi impropri*
- *rispettare tutte le disposizioni e procedure in materia di sicurezza.*

I dipendenti e i collaboratori devono agire con spirito di collaborazione apportando all'attività sociale il contributo di competenze di cui dispongono, rispettando i criteri di confidenzialità e riservatezza per quanto attiene qualunque informazione di cui vengano in possesso per qualsivoglia motivo.

8.5 Conflitto di interessi

Tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Fondazione che si trovano ad avere un interesse realmente o potenzialmente in conflitto con quello della Fondazione devono astenersi dal porre in essere qualsiasi atto collegato a tale conflitto, segnalando quanto sopra al diretto superiore o ad altra funzione aziendale, per le opportune valutazioni.

8.6 Utilizzo di personale pubblico

Nel caso di utilizzo di collaboratori a libera professione, verrà verificato che non esistano situazioni di incompatibilità.

8.7 Regalie, omaggi e benefici

Coloro che operano per la Fondazione non accetteranno regali, omaggi o benefici che non rientrino nelle normali pratiche di cortesia.

Rientrano nelle normali pratiche di cortesia doni di modesto valore economico e di cui può beneficiare l'ufficio o l'ente nel suo complesso.

Anche in questo caso, comunque, non dovranno essere accettati regali o benefici di altro genere volti ad ottenere trattamenti non conformi al principio di imparzialità, onestà e correttezza.

9. LE RELAZIONI ISTITUZIONALI E PUBBLICHE

9.1. Responsabilità e rappresentanza verso terzi

L'assunzione di impegni verso soggetti terzi e in particolare verso altre istituzioni pubbliche o private è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed espressamente autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e dei regolamenti.

9.2. Comunicazioni verso l'esterno

La Fondazione, consapevole del valore dei dati in suo possesso, si adopera affinché la redazione di tutti i documenti destinati all'esterno rispetti il principio di correttezza, completezza e responsabilità.



Le comunicazioni verso l'opinione pubblica devono essere improntate al rispetto del diritto all'informazione.

10. LA GESTIONE AZIENDALE

10.1. Governance della Fondazione

Il governo della Fondazione adotta modalità di indirizzo, gestione e controllo coerenti con i piani sanitari e assistenziali nazionali e regionali, con le disposizioni emanate dagli enti preposti, e con la miglior prassi amministrativa.

La Fondazione fa propri i seguenti obiettivi di buon governo:

- **l'attenzione alla salute e al benessere di ospiti e utenti**
- **la parità economica di bilancio**
- **il controllo dei rischi**
- **la trasparenza**
- **l'attenzione agli interessi di tutte le componenti aziendali.**

Tutti coloro che sono coinvolti e svolgono funzioni di indirizzo, di gestione e di controllo della Fondazione si impegnano a garantire continuità e responsabilità nell'esercizio del proprio mandato.

10.2. Trasparenza della contabilità

La Fondazione è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per mantenere il proprio sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente la gestione.

La documentazione da conservare in contabilità, a supporto di ogni singola registrazione, deve essere completa, chiara, veritiera ed accurata, e deve essere conservata per le opportune verifiche, mentre la relativa registrazione contabile deve riflettere ciò che è riportato nella documentazione di supporto.

Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, tale valutazione e la relativa registrazione devono essere compiute nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza, nella relativa documentazione, i criteri che hanno guidato nella valutazione.

10.3 Sistemi di controllo interno

Tutti gli organi che all'interno della Fondazione hanno compiti di controllo e valutazione della gestione aziendale si impegnano a rispettare i principi del codice etico.

11. APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Il presente codice etico, ed i suoi eventuali futuri aggiornamenti, quando approvati dal Consiglio di Indirizzo, sono resi noti ad amministratori, dipendenti e collaboratori nella modalità formale idonea a fornire un riscontro certo di avvenuta consegna.

Ogni amministratore, dipendente e collaboratore è tenuto al rispetto di quanto previsto dal presente codice e, pertanto, ogni comportamento ed attività dovrà essere conforme ai principi in esso contenuti.

Non saranno ammesse dichiarazioni di mancata o parziale conoscenza di questo codice in caso vengano riscontrati inadempimenti.

La violazione dei principi stabiliti dal codice etico compromette il rapporto fiduciario fra la Fondazione e i propri dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, clienti, partners commerciali e finanziari.



La Fondazione garantisce che nessuno possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo per aver segnalato la violazione del presente codice etico o delle procedure interne.

A seguito di segnalazione di irregolarità, la Fondazione eseguirà tempestivamente le necessarie verifiche ed adotterà i provvedimenti disciplinari necessari; in caso di rilevanza penale presenterà denuncia all'autorità giudiziaria.

12. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per garantire l'effettiva applicazione del codice etico, il perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi prefissati, mediante un processo di controllo periodico e di vigilanza, e in accordo con quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 viene istituito un organismo di vigilanza rappresentato da un professionista esterno di comprovata moralità, che possieda le conoscenze e le competenze tecnico-professionali in grado di assicurare la valutazione di tutte le attività sottoposte a vigilanza.

Per le funzioni generali e specifiche dell'Organismo di Vigilanza si fa quindi riferimento al punto 7) del documento "Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001".