

# FONDAZIONE CHIOSSONE

## CODICE ETICO

### ETICA IDENTITARIA

L'etica della Fondazione David Chiossone è determinata dalla sua origine e dalle evoluzioni che hanno caratterizzato la sua storia.

L'etica originaria del Chiossone, la sua "anima", è ben definita dal suo fondatore. L'ispirazione del dott. David Chiossone è l'idea **illuministica** e **laica** di **progresso**: le sue parole del 1868 sono ancora oggi chiare: *tramite l'istruzione i ciechi saranno utili a sé stessi e agli altri e non di peso per la società*. C'è condensata in questa espressione la **speranza nel futuro** e anche il **rifiuto dell'assistenzialismo** come onere sociale improduttivo diseconomico.

Dalla personalità poliedrica del medico e assessore comunale dott. Chiossone si ricava anche la fiducia e la volontà dell'amministratore pubblico che si preoccupa di contribuire a costruire il neonato stato italiano unitario con **caratteristiche moderne ispirate ai più avanzati modelli europei**. L'idea originaria è quindi l'attenzione alla **modernità**, all'**innovazione della struttura sociale** ed anche la collaborazione tra **promozione pubblica e iniziativa privata**, un singolare connubio caratteristico della fondazione: da una parte il Comune di Genova che fornisce la sede originaria, dall'altra il comitato dei cittadini sottoscrittori che ne costituisce la gestione privatistica. Un modello che continua a ispirare i propositi della Fondazione.

A cento anni dalla sua costituzione la Fondazione Chiossone vive un processo rifondativo che non ne rinnega l'origine ma introduce idee e trasformazioni che anticipano e saranno caratteristiche del processo innovativo dell'organizzazione statale realizzato, non solo in Italia, negli anni settanta del novecento. Ne sono principi ispiratori il **rispetto dell'individualità** e la negazione della separatezza protettiva custodialistica, in una parola il superamento dei **ghetti** assistenziali.

Il principio dell'**integrazione** nella società – non in sé nuovo – viene rivissuto stabilendo il primato **protagonistico dei soggetti dell'assistenza** quale elemento imprescindibile di qualunque decisione che li riguardi.

I protagonisti di questa evoluzione affermano il diritto alla indignazione e alla ribellione per superare l'esclusione e l'emarginazione e con queste intenzioni si **riconoscono, non in una categoria speciale, ma parte di strati più ampi della popolazione** con i quali condividono fragilità, limiti personali e rischi di esclusione sociale.

I destinatari dei servizi del Chiossone maturano i loro ideali e scendono in campo attraverso l'**alleanza con gli altri disabili e soggetti fragili ed emarginati, con gli operatori dell'assistenza** e con le **forze sociali progressiste**: elementi decisivi per la conquista reale di servizi assistenziali migliori rivolti alla piena realizzazione dell'**autonomia personale** possibile e dell'**integrazione sociale più avanzata**.

Coeva a questo processo il Chiossone vive una fortissima concreta esperienza di **ricerca scientifica, tecnologica e metodologica** di livello mondiale che è destinata a imprimere una **identità innovativa** assai caratteristica. La sperimentazione dell'"optacon" costituisce il fondamento dei rapporti di stretta progettualità operativa soprattutto, ma non solo, con gli operatori e gli accademici del mondo oftalmologico e bioingegneristico.

Attraverso queste concrete esperienze di cambiamento della realtà il Chiossone diviene non una mera azienda assistenziale ma anche un **agente "politico"** portatore di idee e movimenti sociali innovativi riconosciuto e apprezzato a livello istituzionale.

Il percorso riformatore del Chiossone negli anni settanta raggiunge due altri elementi fortemente innovativi: l'efficienza **gestionale del patrimonio** immobiliare frutto della beneficenza e l'apertura di strutture assistenziali e servizi sociali destinati a **utenti diversi** dai disabili visivi in nome e secondo gli stessi principi innovativi acquisiti di **integrazione, sperimentalità e qualità scientifica**. Vengono così realizzati in tempi successivi una serie di servizi e residenze articolate per tipologia e per **bisogni sociosanitari e disabilità diverse**.

All'inizio degli anni novanta del novecento viene raggiunta un'altra conquista che rompe col passato e guarda al futuro. Viene superato il principio dell'istruzione quale originario strumento e scopo sociale unico nei confronti dei disabili visivi e si afferma la concezione della **riabilitazione visiva**, non come principio astratto, ma quale realizzazione concreta nell'ambito del servizio sanitario nazionale nel quale è destinata a rappresentare, in modo assolutamente **innovativo e originale**, l'elemento specifico all'interno dell'espressione che definisce gli interventi verso le disabilità fisiche, psichiche e sensoriali. E' l'affermazione del **diritto per i disabili visivi** a servizi specialistici garantiti dallo stato.

Con la fine del ventesimo secolo si realizza infine il ritorno alla forma istituzionale privata originaria superando oltre cento anni di costrizione alla natura pubblica imposta dalla legge Crispi del 1890. E' un processo che comporta cambiamenti non meramente formali ma l'adeguamento a principi di **efficienza, responsabilità e gestione aziendalistica**, fusi con gli obiettivi di **professionalità, efficacia, partecipazione e condivisione** che restano l'**anima** del Chiossone.

La **partecipazione degli utenti** agli organi di governo del Chiossone è una caratteristica storicamente acquisita che, con la fine del primo ventennio del ventunesimo secolo, si arricchisce di una ulteriore evoluzione con il **coinvolgimento dei lavoratori**, tramite loro espressioni, nell'amministrazione dell'ente, l'adozione della forma giuridica di **Fondazione "di partecipazione"** e l'acquisizione qualifica di **impresa sociale**.

## La Fondazione Chiossone oggi

L'Istituto David Chiossone fondato a Genova nel 1868 quale Istituto dei ciechi, è passato nella propria storia attraverso diverse forme associative e giuridiche di istituzione pubblica di assistenza e beneficenza (I.P.A.B.) e di organizzazione non lucrativa di utilità sociale (ONLUS), ed è divenuto oggi una Fondazione di partecipazione - **per la riabilitazione delle persone cieche, ipovedenti e fragili** - impresa sociale.

La Fondazione estende quindi la propria missione ma conferma la propria intenzione di costituire, attraverso le proprie strutture, un Centro di eccellenza a livello nazionale nel campo della riabilitazione visiva, tra i pochi in Italia ad occuparsi della presa in carico globale di disabili e pluridisabili visivi di ogni età, dall'infanzia alla vecchiaia. Le strutture della Fondazione operano in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale fin dal 1992 (art. 26 L.833/1978 istitutiva SSN), e collabora con l'Ospedale pediatrico Gaslini, con l'Istituto Italiano di Tecnologia e con il Consiglio Nazionale delle Ricerche, con istituti universitari e centri di ricerca a livello nazionale e internazionale, partecipando a progetti dell'Organizzazione Mondiale della Salute.

Per il Chiossone "riabilitazione" vuol dire, soprattutto, impegno per lo sviluppo delle capacità di utilizzare strategie compensative del danno visivo, ottimizzare l'impiego dei sensi vicarianti e promuovere lo sviluppo armonico della personalità, con l'obiettivo ultimo di avvicinarsi e raggiungere la piena autonomia. In questa direzione vanno tutte le attività dell'Istituto, che - da 150 anni - opera con l'obiettivo soprattutto di migliorare la qualità della vita dei disabili visivi garantendo percorsi di integrazione nella società attraverso la conquista di sicurezza e autonomia.

Per questo la Fondazione affronta con un approccio globale i problemi legati alle disabilità visive e alla pluridisabilità: prevenzione, riabilitazione, formazione e integrazione lavorativa, sperimentazione e ricerca scientifica. In virtù dell'esperienza acquisita nel corso di tanti anni di operatività e grazie a un'equipe altamente specializzata, a una struttura solida e completa, la Fondazione Chiossone si qualifica come interlocutore autorevole per tutte le tematiche legate non solo alla riabilitazione della disabilità visiva, ma anche ad un più ampio concetto di qualità della vita del disabile e di qualità della visione.

Inoltre la Fondazione, con la stessa idealità e concretezza che nella storia hanno caratterizzato l'intervento verso i ciechi e gli ipovedenti, e rispondendo anche a specifiche richieste e opportunità delle istituzioni pubbliche, mette a disposizione della **popolazione fragile** l'esperienza di realizzazione di servizi educativi e socio sanitari innovativi e integrativi maturata negli ultimi 50 anni a favore di **ragazzi disadattati, anziani fragili, malati psichici, bambini e adolescenti e giovani adulti pluridisabili o affetti da patologie dello spettro autistico**.

## Il passaggio da Onlus ad Impresa Sociale

Fondazione Chiossone dal 1° gennaio del 2022 è iscritta nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS) come "impresa sociale": una natura giuridica caratteristica per l'esercitare in via stabile e principale un'attività d'impresa di interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.

La decisione di intraprendere questo percorso è stata conseguente sia alla necessità di ottemperare alle disposizioni legislative (Decreti Legislativi n.112 e 117 del 3 luglio 2017) sia alla volontà di rendere più efficienti i processi decisionali da parte degli Organi di Governo. Ciò ha comportato un adeguamento dello statuto alle norme specifiche che riguardano tale configurazione, in particolare relative al coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti interessati all'attività della

Fondazione. Oltre alla partecipazione degli utenti alla vita della Fondazione è prevista anche la presenza di un Consigliere e di un Revisore dei Conti nominato dai lavoratori, così da garantire una partecipazione attiva e di rappresentanza nel governo della Fondazione.

## **La Visione**

“Guardare oltre i limiti della disabilità per migliorare costantemente la qualità della vita e le opportunità di integrazione delle persone con fragilità di ogni età. Il nostro impegno è quello di essere innovativi nei confronti della disabilità posizionandoci come punto di riferimento per le tecniche riabilitative e di supporto alle persone.”

A fronte dello scenario sin qui delineato, la prospettiva futura della Fondazione Chiossone si basa, in primis, sulla convinzione che la tecnologia e l'innovazione possano fare da traino per lo sviluppo di tecniche riabilitative per il supporto alle persone con disabilità: la vision si concretizza, pertanto, nello sviluppo di soluzioni all'avanguardia che consentano di migliorare la qualità della vita ed incrementare le opportunità di integrazione e autonomia delle persone con fragilità.

## **La Missione**

“Dal 1868 lavoriamo per garantire servizi di eccellenza per l'integrazione dei ciechi e degli ipovedenti. L'attenzione alla disabilità visiva rappresenta l'intuizione concreta per la quale siamo nati. Perciò, oggi, progettiamo e offriamo servizi di qualità anche per altre fragilità, perché crediamo che ciascuno abbia il diritto di non essere emarginato e di disporre del massimo livello di cura e assistenza. Per questo investiamo nella ricerca, nella formazione e nelle nuove tecnologie.”

Nel percorso di innovazione che la Fondazione sta sviluppando è stata ripresa la definizione della missione al fine di sottolineare che sono le fragilità nel loro complesso la ragione per cui il Chiossone si impegna.

Infatti, oggi e domani, la missione si concretizza nel sostegno alle persone con fragilità, attraverso lo sviluppo di servizi innovativi: tutte le persone della Fondazione credono fermamente che “ciascuno abbia il diritto di non essere emarginato e di disporre del massimo livello di cura e assistenza”.

Caratteristica essenziale della propria vocazione e dell'agire operativo è lo sviluppo della formazione e della ricerca scientifica, tecnologica e metodologica a supporto della qualità delle prestazioni e degli interventi professionali dei propri operatori.

## **I valori**

La Fondazione Chiossone fa riferimento ad un insieme di principi che guidano e ispirano il lavoro quotidiano delle proprie persone:

- Impegno, Passione e Competenza nello svolgimento delle attività e dei servizi a supporto delle persone con disabilità
- Centralità della Persona, degli ospiti, delle famiglie, di chi lavora ogni giorno all'interno del Chiossone
- Durabilità, intesa come capacità della Fondazione di essere sostenibile nel tempo, garantendo i propri servizi alla Comunità
- Responsabilità dell'agire di ognuno: sia di ogni persona della Fondazione sia di chi utilizza i suoi servizi.

## CAPO I

### 1. PRINCIPI GENERALI

- a. La Fondazione nello svolgimento delle proprie attività aderisce e rispetta la Dichiarazione universale dei diritti Umani, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone portatrici di disabilità, e le norme europee, nazionali e regionali salvo non confliggano con il diritto umanitario riconosciuto universalmente.
- b. Intende non intrattenere rapporti con soggetti che non rispettano tali principi e applicare correttamente le norme anche se il loro rispetto dovesse comportare svantaggi e oneri.

Alla legalità la Fondazione associa i seguenti principi.

#### Centralità della persona

- c. Viene riconosciuta la centralità della persona quale entità bio-psico-sociale che deve essere protetta nella propria identità e autonomia e garantita nel massimo stato di benessere possibile evitandone danni, svantaggi, stati di malattia e difficoltà.
- d. E' fondamentale la piena interazione umana, assistenziale e solidaristica tra operatori e utenti dei servizi e strutture, riconoscendo il mutuo vicendevole apporto nelle vicende della vita che, nel dolore e nella sofferenza, accomunano tutti gli esseri umani.
- e. Le attività rivolte agli utenti dei servizi si conformano ai principi umanitari nel pieno rispetto dei diritti fondamentali, della libertà e dignità umana.
- f. E' promossa la disponibilità al rapporto e all'ascolto degli utenti, dei loro famigliari e di chi ne rappresenta gli interessi e la tutela, al fine di stabilire rapporti di fiducia e di rilevare adeguatamente le richieste e lo stato di bisogno.
- g. E' riconosciuta particolare attenzione nei confronti della parità di genere e delle persone fragili, anziane e portatrici di disabilità.
- h. E' rifiutata ed esclusa ogni discriminazione basata sul sesso, sullo stato di salute, sulla nazionalità, sulla religione, su opinioni politiche e viene promosso il rispetto di tali principi tra i dipendenti e collaboratori e nelle relazioni con gli utenti.
- i. La Fondazione i dipendenti e collaboratori rispettano i sentimenti e le pratiche religiose.
- j. La Fondazione i dipendenti e collaboratori rispettano l'ambiente quale condizione per il perseguimento del benessere generale e si adoperano per evitare deturpazioni e inquinamento.
- k. E' ammesso il volontariato associato e dei singoli purchè si conformi ai principi e all'organizzazione aziendale e dei servizi, non ne contrasti il funzionamento, si adegui alle direttive generali e specifiche dei Responsabili e dei dipendenti preposti alle attività e comunque sia disciplinato secondo i regolamenti e le convezioni stabilite dalla Fondazione.

#### Trasparenza e correttezza

- l. Le attività sono impostate nel rispetto del principio della massima trasparenza. La redazione e divulgazione del **Bilancio Sociale** sono strumenti di comunicazione e trasparenza delle attività della Fondazione.
- m. I soggetti in rapporto con la Fondazione, in particolare gli assistiti e chi li rappresenta e tutela, devono ricevere tutte le informazioni necessarie ad adottare scelte e comportamenti adeguati e responsabili.
- n. Le caratteristiche non lucrative della Fondazione devono essere comunicate e verificate con fatti che ne esplicitino il significato in modo corretto e chiaramente comprensibile.

## Efficacia, efficienza ed economicità

- i. La Fondazione nella gestione delle attività adotta i criteri di efficacia, efficienza ed economicità per garantire il corretto impiego delle risorse, evitarne sprechi, usi impropri e aggravii economici.
- j. La Fondazione è determinata a investire nella formazione permanente delle proprie risorse umane quale condizione indispensabile per garantire efficacia e qualità dei servizi e professionalità delle prestazioni.

## Riservatezza

- k. In ogni ambito della propria attività la Fondazione assicura il pieno rispetto dei principi e della normativa in materia di riservatezza.
- l. In particolare i procedimenti amministrativi di acquisizione, trattamento, conservazione e comunicazione dei dati personali rispettano il dettato del D.Lgs. 196/2003.
- m. Ai dipendenti e a tutti coloro che operano in rapporto con la Fondazione è fatto divieto di utilizzare le informazioni di cui sono venuti a conoscenza per scopi diversi dalla stretta osservanza dei doveri d'ufficio.
- n. Tutte le informazioni, i dati e le conoscenze acquisite, elaborate e gestite da dipendenti e collaboratori nell'esercizio dell'attività lavorativa, soprattutto e particolarmente quelle attinenti gli utenti, appartengono alla Fondazione e devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette. Possono essere utilizzate, divulgate e comunicate, anche a fini scientifici e di ricerca, nonché per riferire agli organi di governo della Fondazione, soltanto ed esclusivamente in forma anonima con garanzia che non sia possibile risalire all'identità personale, nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali.

## **2. AMBITO DI APPLICAZIONE**

- a. Per la corretta applicazione delle norme relative al D.Lgs. 231/2001, riguardanti le responsabilità amministrativa delle società e degli enti, i soggetti della Fondazione che siano in posizione apicale o sottoposta, sono tenuti alla scrupolosa osservanza delle relative disposizioni regolamentari di cui il presente Codice Etico è parte integrante.
- b. La responsabilità della Fondazione riguardo all'eventualità di reati è esclusa qualora siano state adottate, fatte osservare e vigilate modalità di comportamento, di organizzazione e gestione idonee a prevenire i reati stessi.
- c. Nell'esecuzione delle attività e nella gestione delle relazioni tutti devono attenersi alla massima diligenza, onestà, lealtà e rigore professionale, nell'osservanza scrupolosa delle leggi, delle procedure, dei regolamenti aziendali e nel rispetto del presente Codice Etico, evitando conflitti di interesse nonché di sottomettere le proprie specifiche attività a finalità e logiche diverse da quelle stabilite dalla Fondazione.

## **3. REGOLE GENERALI**

- d. La Fondazione svolge le proprie attività nel rispetto del proprio statuto, delle leggi vigenti e di ogni normativa di riferimento per il settore nel quale opera.
- e. Ogni attività deve essere adeguatamente documentata in forma scritta da chi ne ha il potere e la responsabilità attraverso:

- la loro sottoscrizione da parte di chi li ha adottati;
  - l'apposizione della data di adozione;
  - la custodia accurata, la facilità di reperimento e l'immediata consultabilità.
- f. Tali regole si applicano in modo assolutamente rigoroso alle disposizioni relative alle risorse economiche, finanziarie e umane.

#### **4. SOGGETTI OBBLIGATI**

- a. Il presente Codice deve essere osservato da tutti coloro che, in posizione apicale o sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, comunque ricadano nelle discipline di cui agli articoli 5, 6 e 7 del D. L.gs. 231/2001 indipendentemente dall'esistenza del rapporto di impiego e quindi anche Amministratori, liberi professionisti o altri incaricati.
- b. Il rispetto del modello di organizzazione, gestione e controllo della responsabilità amministrativa, previsto dal D.Lgs. 231/2001, costituisce obbligo ineludibile per la prevenzione di eventi penalmente rilevanti.

## **CAPO II**

### **Condotta nella Gestione Aziendale**

#### **5. REGOLE GENERALI**

- a. La Fondazione si impegna a conseguire le migliori condizioni di qualità nell'organizzazione delle proprie attività, stabilendo le opportune verifiche anche tramite le certificazioni rilasciate secondo le normative internazionali di riferimento.
- b. La Fondazione si impegna ad adottare il sistema di Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute stabilito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (ICF), anche al fine di documentare adeguatamente le proprie attività, comunicare con altri centri e valutare approfonditamente i risultati conseguiti a beneficio dei propri assistiti.
- c. La Fondazione si impegna a mettere a disposizione dei soggetti a qualunque titolo operanti nelle proprie strutture il testo delle disposizioni che ne reggono l'organizzazione e a svolgere in merito incontri di illustrazione.
- d. La Fondazione si impegna a organizzare incontri informativi e formativi con gli stessi soggetti dandone adeguata notizia alle rappresentanze sindacali.
- e. Il Personale non potrà invocare a propria scusa l'ignoranza della normativa in vigore o della propria qualifica di incaricato di pubblico servizio o di persone che esercitano un servizio di pubblica necessità come stabilito dal Codice Penale (articoli 358 e 359).
- f. La Fondazione i dipendenti e collaboratori rispettano il patrimonio aziendale costituito dai beni fisici materiali ed immateriali. La protezione e conservazione di tali beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi della Fondazione che riguarda tutti coloro ai quali sono affidati in quanto strumentali all'attività. E' cura di ogni collaboratore proteggere tali beni, impedirne l'uso improprio e non rivolto alle attività della Fondazione.
- g. Il Personale non può perseguire interessi propri a danno degli interessi della Fondazione, né fare uso personale non autorizzato di beni aziendali, né detenere interessi direttamente o indirettamente facenti capo a società concorrenti, clienti, fornitrici della Fondazione.

- h. Il Personale non può svolgere durante il proprio orario lavorativo altre attività incongruenti con le proprie mansioni e responsabilità.

## **6. ORGANO COMPETENTE PER L'INFORMAZIONE**

- a. Nell'ambito dell'attività di coordinamento interno si realizza la reciproca informazione da parte di ciascun Responsabile di reparto in relazione alle proprie e alle altrui competenze.
- b. La reciproca informazione costituisce altresì dovere essenziale di tutti coloro che partecipano a fasi diverse di procedure amministrative, assistenziali o sanitarie.
- c. E' dovere dei Responsabili di reparto evitare che varie fasi di medesime procedure assegnate a operatori diversi producano effetti deresponsabilizzanti e garantire che sia sempre rintracciabile il soggetto responsabile.

## **7. PRINCIPI DI CONTABILITÀ**

- a. La contabilità aziendale garantisce la corretta registrazione di ogni operazione di natura economica/finanziaria nel rispetto dei principi, delle modalità e dei criteri di redazione e tenuta stabiliti dalle norme vigenti.
- b. Qualora i destinatari delle operazioni vengano a conoscenza di inesattezze, omissioni o falsificazioni nelle registrazioni contabili o negli atti ad esse riconducibili sono tenuti a informare tempestivamente il Direttore e/o l'Organo di Vigilanza.
- c. I principi di prudenza, continuità, realizzazione, competenza, valutazione separata e costanza, di cui all'articolo 2423 del codice civile, sono perseguiti e osservati dalla Fondazione nella tenuta dei libri sociali: bilancio di previsione, bilancio di esercizio, libro dei verbali del Consiglio di Amministrazione, libro dei verbali della Giunta Esecutiva, libro dei decreti del Presidente, libro dei verbali del Collegio dei Revisori Contabili, Elenco dei beni immobili, Repertorio dei contratti.
- d. I libri sociali costituiscono il principale strumento per la garanzia delle informazioni contabili.
- e. Il Collegio dei Revisori dei Conti assicura il rispetto delle procedure amministrative e dei principi contabili.

## **8 COMPORAMENTO DURANTE IL LAVORO**

- a. Il dipendente svolge il proprio lavoro con impegno e costanza attendendo permanentemente e con solerzia alle mansioni e agli incarichi che gli sono affidati.
- b. Il dipendente, col proprio comportamento verso soggetti con i quali ha rapporto, promuove la collaborazione e la fiducia tra la Fondazione e gli interessati a qualunque titolo all'attività della stessa.
- c. Nel proprio comportamento il dipendente adotta un linguaggio semplice e rispettoso, motivando le risposte che fornisce e osservando la necessaria riservatezza.
- d. Nell'utilizzo di beni e servizi a disposizione per lo svolgimento del proprio lavoro il dipendente deve essere in grado di garantire in ogni momento il corretto impiego conforme alle norme di esercizio della propria professione evitandone sprechi e usi inefficaci e inefficienti.
- e. I rapporti contrattuali tra i Medici e la Fondazione, nel rispetto del Codice di Deontologia Medica del 16.12.2006, e quelli con gli altri professionisti sanitari e non sanitari, si improntano a criteri

di appropriatezza, efficacia ed efficiente utilizzo delle risorse e non devono determinare, neppure indirettamente, condizioni di conflitto di interessi.

## **9. COMPORTAMENTO NELLA VITA SOCIALE**

- a. I dipendenti della Fondazione, nei rapporti privati, evitano che la propria posizione di lavoro produca abusi e indebiti vantaggi per sé o per gli altri.

## **10. DOVERI DI IMPARZIALITÀ E DI DISPONIBILITÀ**

- a. I dipendenti della Fondazione operano con imparzialità, senza incorrere in favoritismi, assumono le proprie decisioni con trasparenza, respingono indebite pressioni e non determinano o concorrono a determinare situazioni di privilegio.
- b. I dipendenti della Fondazione adottano atteggiamenti di rispetto, attenzione e disponibilità verso ogni persona in condizioni di sofferenza o disagio.

## **11. DIVIETO DI ACCETTARE DONI O ALTRE UTILITÀ**

- a. Ai dipendenti è vietato accettare regali o altre utilità, per sé o per altri, neppure in occasione di festività o ricorrenze, da parte di soggetti interessati alle attività della Fondazione ad eccezione di doni di modesto valore.
- b. Nel caso la donazione venga ricevuta indipendentemente dalla propria volontà il dipendente comunica la circostanza al proprio dirigente provvedendo alla restituzione.

## **12. CONFLITTO DI INTERESSI**

### **In ambito interno**

- a. I dipendenti non prendono decisioni né svolgono attività relative alle loro mansioni all'interno delle strutture della Fondazione qualora sussistano condizioni di conflitto di interesse.
- b. Ai dipendenti è fatto obbligo di astenersi da attività inerenti le loro mansioni anche nei casi in cui si verificano evidenti ragioni di inopportunità.
- c. Chiunque tra i collaboratori abbia rapporti di parentela anche solo potenzialmente in conflitto con il proprio ruolo è tenuto a darne adeguata segnalazione.
- d. Qualora si verificano situazioni di opportunità i dipendenti si rivolgono al proprio dirigente il quale decide in merito.

## **13. OBBLIGO DI RISERVATEZZA**

- a. I dipendenti sono tenuti al rigoroso rispetto del segreto d'ufficio e di ogni ulteriore obbligo di riservatezza.
- b. In particolare, tranne nei casi previsti dalla normativa vigente, hanno il dovere di non dare informazioni relative alla Fondazione, ai dati aziendali e alle condizioni generali degli assistiti e utenti.

## **14. DIVIETO DI ATTIVITÀ COLLATERALI**

- a. Ai dipendenti è fatto divieto in ogni caso di svolgere attività che impediscano o riducano l'adempimento dei compiti d'ufficio o che contrastino con essi.
- b. In particolare devono essere evitate tutte le attività, anche lavorative, che siano in contrasto di interessi con la Fondazione o che siano relative a situazioni personali o familiari potenzialmente soggette a influenzare l'indipendenza nell'espletamento delle attività assegnate.
- c. Tutti coloro che si trovino in conflitto di interesse devono segnalarlo al diretto superiore affinché adotti i conseguenti provvedimenti.

## **15. ACCESSO ALLE RETI INFORMATICHE**

- a. I dipendenti autorizzati ad accedere alla rete informatica aziendale per l'inserimento, la modifica, la consultazione, la comunicazione ad altri di dati in essa contenuti, ovvero per qualunque intervento sui programmi, devono utilizzare modalità tecniche di accesso che limitino l'azione alla sola fase di competenza nella procedura.
- b. A ogni dipendente autorizzato sono fornite chiavi di accesso personali che l'operatore si impegna a non comunicare a terzi.
- c. A ogni dipendente è fatto divieto di utilizzare chiavi di accesso personali di altri operatori.
- d. A ogni dipendente è fatto divieto assoluto di alterare il funzionamento del sistema informatico o telematico e di intervenire su di essi con modalità che provochino danni alle pubbliche amministrazioni allo scopo di procurare direttamente o indirettamente un vantaggio o una utilità alla Fondazione.
- e. I dipendenti autorizzati ad accedere alla rete informatica aziendale svolgendo tale attività osservano comunque e in particolare tutte le norme del presente Codice Etico.

## **CAPO III**

### **Condotta nei comportamenti con rilevanza esterna**

## **16. CORRETTEZZA DELLE INFORMAZIONI**

### Informazioni economiche

- a. Il Bilancio di esercizio ed il Bilancio Sociale devono rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Fondazione, i risultati economici e quelli relativi alle attività e ai progetti.
- b. Le informazioni e relazioni che vengono fornite all'esterno per corrispondere a doveri relativi a finanziamenti, contributi e progetti devono corrispondere alle risultanze del Bilancio ed essere comunque conformi alla reale situazione patrimoniale e finanziaria della Fondazione.
- c. Deve essere evitata qualunque falsa rappresentazione, o indicazione non corretta o comunque fuorviante o idonea a indurre in errore.
- d. Ogni relazione o rendiconto reso all'esterno contenente dati informativi di carattere economico deve essere sottoscritto da chi lo ha redatto e opportunamente conservato agli atti.

## Raccolta fondi

- e. Nel sollecitare lasciti, donazioni e contributi privati la Fondazione si astiene da proporre immagini che urtino la suscettibilità o provochino sentimenti pietistici e di commiserazione, preferendo ricorrere a rappresentare progetti, obiettivi, situazioni di bisogno e risultati conseguiti con i finanziamenti raccolti, sorretti da fatti e argomenti che rispecchino la coerenza con le intenzioni e i propri scopi.

## **17. INCASSI E PAGAMENTI**

- a. Gli incassi e i pagamenti avvengono normalmente attraverso operazioni demandate a istituti bancari specificamente indicati.
- b. Gli incassi e i pagamenti che per ragioni di economicità e funzionalità avvengano con modalità dirette, possono essere effettuati solo da soggetti individuati specificamente per lo svolgimento di funzioni contabili o economiche.
- c. Tali soggetti in particolare per pagamenti o incassi per contanti sono tenuti alla verifica di regolarità della moneta e dei titoli verificando con idonei strumenti in ogni caso dubbio.

## **18. RAPPORTI CON GLI ORGANI DI CONTROLLO INTERNO E REVISIONE**

- a. Tutti coloro che per le proprie competenze abbiano rapporti con enti e organismi di controllo previsti dalla normativa e dalle disposizioni interne sono tenuti a favorire lo svolgimento dell'attività di controllo e ispettiva e a fornire informazioni veritiere e complete.

## **19. RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA**

- a. I rapporti con le Autorità competenti per le attività di vigilanza sulle persone giuridiche private o nell'ambito delle attività esercitate in regime di accreditamento o convenzione si ispirano a veridicità e collaborazione.
- b. Nell'ambito delle attività soggette per legge al controllo dell'Autorità giudiziaria o degli organi competenti della Pubblica Amministrazione, si assicura l'acquisizione o la consultazione di tutti gli elementi necessari a permettere l'esercizio della vigilanza.

## **20. RAPPORTI DI FORNITURA**

- a. Le scelte relative ai contraenti per la fornitura di opere, lavori, beni o servizi alla Fondazione si effettuano con rispetto dei principi di economicità, trasparenza, efficacia e parità di trattamento, secondo le disposizioni stabilite dalla regolamentazione interna.
- b. Deve essere accertato che chi si candida a divenire fornitore della Fondazione sia in possesso di adeguati requisiti etici, idonee capacità tecniche e professionali ed economiche-finanziarie.

## **CAPO IV**

### **Rapporti con gli utenti e misure per l'erogazione e la remunerazione delle prestazioni**

#### **21. CONGRUITÀ DEI RICOVERI E DELLE PRESTAZIONI**

- a. La individuazione del tipo di prestazione da erogare, ed in particolare i ricoveri, devono essere decisi e conclusi esclusivamente in funzione di esigenze e bisogni dei candidati all'assistenza in relazione alle attività proprie della Fondazione.
- b. Nel caso si accerti che i ricoverati non necessitino delle prestazioni erogabili dalla Fondazione, il personale addetto all'assistenza dovrà immediatamente segnalare tali condizioni ai Responsabili di riferimento al fine di consentire la valutazione delle dimissioni e l'adozione dei relativi provvedimenti.
- c. In particolare dovranno essere segnalati ai Responsabili di riferimento tutte le circostanze che manifestino la tendenza, di congiunti dei ricoverati o di terzi, a favorire il protrarsi della degenza, anche in relazione alla possibilità di provocare limitazioni della piena libertà e autonomia delle persone interessate.

#### **22. RAPPORTI CON GLI UTENTI**

- a. La Fondazione opera armonizzando ed integrando le proprie attività verso gli utenti all'interno del Servizio Sanitario Nazionale, del sistema della sicurezza sociale e dell'istruzione nonché, al fine di assicurare l'appropriatezza e la qualità scientifica delle prestazioni, attraverso progetti di ricerca stabilendo all'occorrenza rapporti di collaborazione con istituzioni, associazioni e società competenti di tali settori.
- b. L'intervento della Fondazione si conforma ai principi dell'autodeterminazione degli individui nella scelta di vita, del rispetto della dignità umana e mira alla migliore e completa realizzazione della personalità dei fruitori.
- c. La Fondazione adotta i metodi dell'assistenza inclusiva e si impegna a sostenere l'integrazione dei propri fruitori nella società. I diritti dei fruitori e le modalità di ammissione alle prestazioni sono disciplinati dalla regolamentazione interna. La Fondazione promuove e riconosce la partecipazione dei fruitori e dei loro familiari alla propria vita secondo la regolamentazione interna.
- d. La Fondazione promuove e assicura la possibilità che i fruitori, i loro familiari e chi ne rappresenta la tutela e gli interessi esprimano reclami, lamentele e critiche.
- e. La Fondazione rileva periodicamente il livello di soddisfazione degli stessi soggetti riguardo alle prestazioni e ai servizi ricevuti con particolare riferimento alla loro qualità, efficacia, regolarità, puntualità, affidabilità.
- f. Le Direzioni Sanitarie e i Responsabili delle strutture, nella definizione dei protocolli di assistenza e riabilitazione e nelle direttive per la loro corretta applicazione, garantiscono il rispetto dei principi deontologici dei codici professionali di riferimento.
- g. La Fondazione, anche tramite la qualità delle capacità professionali dei propri operatori e delle strutture tecnologiche, ed anche di ospitalità e di intrattenimento, di cui dispone, assicura ai propri utenti livelli adeguati di prestazioni ed anche interventi accessori e integrativi a supporto delle esigenze assistenziali, sociali e di relazione.

- h. La Fondazione promuove e conduce l'impiego puntuale e personale del consenso informato al fine di consentire a ogni utente, e a chi ne rappresenta la tutela e gli interessi, la conoscenza e la consapevole adesione ai trattamenti proposti e ai piani diagnostici, terapeutici, riabilitativi, formativi e sociali.
- i. La Fondazione assicura la raccolta dei dati utili alla migliore formulazione dei programmi di intervento al fine di relazionare agli stessi fruitori e a chi ne rappresenta la tutela e gli interessi, nonché alle strutture del Servizio Sanitario Nazionale, rispettando la riservatezza ed evidenziando i risultati conseguiti in rapporto ai bisogni e alle metodologie e tecnologie impiegate.

### **23. PRESTAZIONI A TARIFFA**

- a. Per le prestazioni remunerate dalla Pubblica Amministrazione e per le prestazioni a carico degli utenti privati, con riferimento a tariffe predeterminate, viene assicurata l'erogazione degli interventi programmati con verifica documentata da parte degli stessi utenti o da chi ne rappresenta la tutela e gli interessi, nel rispetto dei programmi di intervento concordati e autorizzati secondo le prescrizioni delle normative vigenti e delle specifiche convenzioni.
- b. Nella definizione dei protocolli di assistenza e riabilitazione e nelle procedure interne le Direzioni Sanitarie e i Responsabili delle strutture assicurano il recepimento dei vincoli all'erogazione delle prestazioni imposti dalle normative e dai provvedimenti delle Autorità sanitarie.

### **24. PRESTAZIONI A RENDICONTO**

- a. La previsione dei costi relativa a prestazioni, servizi, progetti di intervento o di ricerca deve essere effettuata sulla base dell'effettivo valore stimato e verificato sulla base di calcoli attendibili e ragionevoli.
- b. La rendicontazione resa alla Pubblica Amministrazione o ai soggetti comunque finanziatori deve essere redatta sulla base degli effettivi costi e corredata di tutti gli elementi giustificativi.
- c. La documentazione deve essere redatta da un soggetto diverso da quello che ha predisposto il preventivo e conservata agli atti.

### **25. ESPOSIZIONE E FATTURAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

- a. Tutti coloro che a qualunque titolo svolgano la loro attività nella Fondazione, nei limiti delle rispettive competenze così come determinate dal Contatto collettivo nazionale di lavoro, dall'Accordo nazionale per i medici libero-professionisti, dai contratti con associazioni professionali o singoli sanitari e dai regolamenti interni, sono impegnati a rispettare procedure di controllo rivolte ad evitare gli "incentivi perversi" tipicamente associati al sistema di remunerazione a prestazione così come definiti al punto 8) del D.P.R. n.171 del 23.7.1994.
- b. E' escluso in particolare:
  - fatturare prestazioni, servizi o attività non effettivamente erogati;
  - fatturare strumentalmente prestazioni più remunerative non necessarie e opportune;
  - fatturare prestazioni ambulatoriali per assistiti ricoverati per i quali le relative tariffe siano già totalmente remunerative;
  - duplicare la fatturazione per una medesima prestazione;

- omettere l'emissione di note di credito nel caso siano erroneamente state emesse fatture per prestazioni inesistenti o non finanziabili.
- c. Alle Direzioni sanitarie compete il controllo della completezza delle cartelle degli assistiti e della relativa documentazione con particolare riguardo alla tipologia delle prestazioni erogate.
- d. La documentazione relativa deve essere sottoscritta dal Responsabile di ciascuna struttura e per la copia agli atti d'archivio deve riportare le firme di chi ha effettuato i controlli.

## **CAPO V**

### **Tutela del lavoro**

#### **26. TUTELA DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI**

- a. Il valore della centralità della persona umana è centrale anche nei rapporti di lavoro.
- b. La Fondazione persegue anche nei rapporti di lavoro condizioni di parità di genere con attenzione alla maternità e ai diritti della madri lavoratrici.
- c. La Fondazione rispetta il diritto al lavoro delle persone disabili e osserva le leggi di tutela.
- d. La Fondazione promuove e difende la dignità dei lavoratori anche riguardo alle condizioni di lavoro e ai rapporti tra i lavoratori.
- e. La Fondazione considera lo spirito di squadra, il senso di appartenenza e il clima aziendale quali elementi importanti per il conseguimento della piena soddisfazione nel rapporto di lavoro e per l'efficienza e l'efficacia delle attività.
- f. La Fondazione assicura ai lavoratori la possibilità di esporre fatti e situazioni in contrasto o lesive della dignità di ogni dipendente con specifica particolare attenzione ai casi di molestie.

#### **27. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI**

- a. La Fondazione si impegna di perseguire il costante miglioramento delle condizioni di sicurezza del lavoro e della salute dei lavoratori negli ambiti di attività, osservando le norme in materia e promuovendone la consapevolezza da parte degli stessi lavoratori.
- b. La Fondazione attraverso le attività di prevenzione e protezione provvede, sulla base della conoscenza della specifica organizzazione aziendale, a:
- individuazione dei rischi;
  - individuazione delle misure per la gestione della sicurezza, la salubrità degli ambienti di lavoro;
  - elaborare misure preventive e protettive e sistemi di controllo sulla loro applicazione ed efficacia;
  - elaborare misure di sicurezza e sorveglianza sanitaria per le varie attività;
  - predisporre e realizzare interventi e programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
  - promuovere consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
  - assicurare il rispetto degli standard tecnici e strumentali di legge relativi alle attrezzature, apparecchiature, impianti, luoghi di lavoro, procedure operative, agenti chimici, fisici e biologici.
- c. La Fondazione recepisce e fa riferimento, quanto a organizzazione aziendale del lavoro, alle Linee Guida UNI-INAIL (28.9.2001) per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

## **28. VIOLAZIONI E SANZIONI**

- a. I dipendenti e tutti coloro che operano in rapporto con la Fondazione sono tenuti a riferire prontamente ai loro Referenti interni ogni circostanza che comporti una deviazione dalle norme di comportamento del presente Codice Etico. I Referenti a loro volta, informano tempestivamente il Direttore, il Responsabile delle Risorse Umane, l'Organismo di Vigilanza. Qualora la segnalazione sia relativa al proprio Referente deve essere effettuata direttamente agli organi superiori.
- b. Le segnalazioni sono trattate con massima riservatezza e le relative istruttorie devono avvalersi della collaborazione senza riserve di coloro che sono a conoscenza dei fatti.
- c. Nei casi accertati e verificati di condotte in contrasto col Codice Etico si provvederà ad applicare le sanzioni disciplinari previste dal contratto di lavoro e a dar corso alle eventuali necessarie azioni legali.