

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 1 di 32

CODICE ETICO

Documento	Codice Etico	
Emesso da	QU	F. Bucciarelli
Approvato da	DG	Padre F. Berti
Archivio	--	

Questo documento contiene informazioni di proprietà della FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS. Il contenuto del documento non potrà, neanche parzialmente, essere pubblicato, riprodotto, copiato, divulgato o usato per scopi diversi da quelli per i quali è stato rilasciato, senza l'autorizzazione scritta di un rappresentante ufficiale della Fondazione.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 2 di 32

REGISTRAZIONE DELLE REVISIONI

REV.	DATA	MOTIVO	ELABORATORE
1.0	23 Settembre 2011	Emissione	F. Bucciarelli
2.0	01 Marzo 2013	Aggiornamento per correzione di alcune inesattezze	F. Bucciarelli
3.0	31 Marzo 2017	Aggiornamento nuove prassi: <ul style="list-style-type: none"> • email ODV per inoltrare segnalazioni • informativa annuale sul Modello Organizzativo • specificare modalità di diffusione degli aggiornamenti successivi 	F. Bucciarelli

Questo documento contiene informazioni di proprietà della FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS. Il contenuto del documento non potrà, neanche parzialmente, essere pubblicato, riprodotto, copiato, divulgato o usato per scopi diversi da quelli per i quali è stato rilasciato, senza l'autorizzazione scritta di un rappresentante ufficiale della Fondazione.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 3 di 32

INDICE

REGISTRAZIONE DELLE REVISIONI	2
INDICE.....	3
1 INTRODUZIONE	6
1.1 Presentazione aziendale	6
1.2 Il Modello 231 della Fondazione Padre Alberto Mileno	6
1.3 Cosa è il Codice Etico	7
2 CODICE ETICO.....	9
2.1 I Fondamenti	9
2.2 I Valori	10
2.2.1 Qualità dei servizi e dei prodotti	10
2.2.2 Valore delle risorse umane	10
2.2.3 Tutela della dignità della persona	10
2.2.4 Tutela della dignità dei lavoratori	11
2.2.5 Riservatezza.....	11
2.2.6 Onestà.....	11
2.2.7 Imparzialità.....	11
2.2.8 Responsabilità verso la collettività	12
2.2.9 Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.....	12
2.2.10 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse.....	13
2.2.11 Equità dell'autorità.....	13
2.2.12 Trasparenza e completezza dell'informazione	13
2.2.13 Correttezza ed equità nella gestione e negoziazione dei contratti	13

Questo documento contiene informazioni di proprietà della FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS. Il contenuto del documento non potrà, neanche parzialmente, essere pubblicato, riprodotto, copiato, divulgato o usato per scopi diversi da quelli per i quali è stato rilasciato, senza l'autorizzazione scritta di un rappresentante ufficiale della Fondazione.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 4 di 32

2.2.14	Valorizzazione della Fondazione.....	13
2.2.15	Concorrenza leale	14
2.2.16	Prevenzione degli illeciti	14
2.3	Linee guida, norme e standard generali di comportamento.....	15
2.3.1	Direzione	15
2.3.2	Dipendenti e collaboratori	15
2.3.3	Assistiti e loro familiari.....	18
2.3.4	Fornitori	18
2.3.5	Pubblica Amministrazione.....	19
2.3.6	Regali, omaggi, sponsorizzazioni e finanziamenti.....	20
2.4	Segnalazioni e Informativa.....	21
2.5	Disposizioni di attuazione e finali.....	21
3	SISTEMA DISCIPLINARE	23
3.1	Premesse	23
3.2	Destinatari.....	23
3.3	Sistema Disciplinare	24
3.3.1	Funzioni del Sistema Disciplinare.....	24
3.3.2	Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori	24
3.3.3	Ambito di applicazione	25
3.3.4	Sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	26
3.3.5	Sanzioni nei confronti di membri della Direzione, Revisori e membri dell'Organismo di Vigilanza.	30
3.3.6	Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner	32

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 5 di 32



... Tutti noi frati, guardiamoci bene che, sotto pretesto di ricompensa, di opera da fare e di aiuto da dare non perdiamo o non deviamo la nostra mente e il cuore dal Signore.

Ma, in santa carità, che è Dio (1Gv 4,16) , prego tutti i frati, sia ministri che gli altri, che, allontanato ogni impedimento e messa da parte ogni preoccupazione e ogni affanno, in qualunque modo meglio possono, debbano servire, amare, adorare e onorare il Signore Iddio, con cuore puro e con mente pura, ciò che egli stesso domanda sopra tutte le cose...

Custodiamo dunque le parole, la vita e la dottrina e il santo Vangelo di colui che si è degnato pregare per noi il Padre suo e manifestare il suo nome...

(San Francesco - Regola non Bollata XXII , FF 60.61)

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 6 di 32

1 INTRODUZIONE

1.1 Presentazione aziendale

L'Istituto "San Francesco d'Assisi" in Vasto Marina (Chieti), nato nel 1964-65 per iniziativa del cappuccino vastese P. Alberto Mileno e qualificato alle origini come Istituto Pedagogico Abruzzese per il recupero sociale e sanitario dei ragazzi disabili, è oggi una Fondazione Onlus con personalità giuridica. La Fondazione "Padre Alberto Mileno", d'ispirazione francescana, promossa dai Frati Minori Cappuccini d'Abruzzo in collaborazione con le Suore Terziarie Francescane Elisabettine, è stata costituita nel 1992 a rilevare tutte le attività precedentemente gestite nell'Istituto "San Francesco d'Assisi" dalla "Provincia degli Abruzzi dell'Ordine dei Frati Minori Cappuccini". Già dal 1970 l'Istituto era convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale; nel 1998 la Fondazione ha ottenuto il riconoscimento di Onlus (Organizzazione Non Lucrativa di Unità Sociale) e nel giugno 1999 la certificazione di Qualità (Uni Eni Iso 9001).

La Fondazione mira alla crescita integrale degli ospiti con un progetto educativo riabilitativo, che ha come centro la persona umana perché possa realizzare, nella misura più piena possibile, quella autonomia che consenta un adeguato inserimento nella vita civile e nell'attività sociale. Quest'obiettivo viene perseguito nella convinzione che ogni persona ha diritto di esplicitare al massimo le proprie potenzialità. Il "San Francesco" negli anni '80 ha progressivamente esteso il raggio di intervento dalla disabilità psichica ad altre forme di disabilità, in particolare neuromotoria, cardio-respiratoria e psichiatrica.

La sede centrale di Vasto Marina, sotto la direzione del compianto P. Fulgenzio Fantini, negli anni 1990 e seguenti è stata via via adeguata ai nuovi servizi con ristrutturazione interna dei piani e degli ambienti, nonché con l'aggiunta di nuovi corpi di fabbrica, in particolare di ampie palestre per la riabilitazione.

Nel 1997, nella sede di Vasto Marina la Fondazione è stata autorizzata all'apertura e all'esercizio di una Fondazione per medicina riabilitativa.

Per i frati cappuccini d'Abruzzo è stato attrezzato un piccolo reparto nel secondo piano dello stabile.

Nell'arco del 1999 è stata inoltre autorizzata ed accreditata per n° 40 posti letto di riabilitazione psichiatrica. L'attività è iniziata nel marzo 2000 a Lanciano e nell'ottobre 2000 a Vasto

Il 4 ottobre 1990, in area edificabile dell'Istituto, fu posta la prima pietra di una nuova chiesa inaugurata il 30-03-2003 intitolata a san Francesco d'Assisi, con ampie sale per convegni e catechesi.

1.2 Il Modello 231 della Fondazione Padre Alberto Mileno

Il decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Fondazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli Enti, correlata a quella della persona fisica che ha compiuto materialmente il fatto illecito.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 7 di 32

Al di là delle prescrizioni contenute in tale Decreto, la Fondazione Padre Alberto Mileno ha ritenuto opportuno dotarsi di un Modello di organizzazione, gestione e controllo al fine di accrescere la capacità aziendale di prevenire il rischio di commissione di reati o quantomeno di ridurlo ad un livello ragionevole.

Il Modello adottato dalla Fondazione Padre Alberto Mileno si propone le seguenti finalità:

- ✓ Integrare e migliorare la gestione da parte della Direzione;
- ✓ predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- ✓ determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Fondazione Padre Alberto Mileno nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- ✓ informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Fondazione P. Alberto Mileno che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale.

Il Modello si fonda su un insieme strutturato ed organico di regole, procedure ed attività di controllo che individuano le attività a rischio di commissione di reati, consentendone un costante e tempestivo monitoraggio, e definiscono un sistema normativo interno idoneo alla prevenzione di tali rischi.

In questo ambito il D.Lgs. 231/2001 ha messo in evidenza la necessità di definire un preciso e chiaro schema di comportamento inteso ad orientare l'impegno professionale e la condotta di ciascun collaboratore, dipendente e libero professionista nonché qualunque altro soggetto operante all'interno dell'Azienda. Il presente Codice Etico rappresenta proprio l'insieme dei valori e dei modelli comportamentali che la Fondazione intende adottare a riferimento dell'operare di tutti gli operatori.

1.3 Cosa è il Codice Etico

Il Codice Etico è il documento ufficiale dell'Azienda che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Fondazione nei confronti di tutti i "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, utenti). Esso è parte integrante e sostanziale del Modello Organizzativo 231 adottato dalla Fondazione Padre Alberto Mileno, e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che la Fondazione assume nei confronti dei propri interlocutori

Per questo il Codice Etico (in seguito, per brevità anche "Codice") può definirsi come una sorta di "Carta Costituzionale" dei diritti e doveri morali che individua le responsabilità etico/ sociali di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

E' uno strumento che:

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 8 di 32

- ✓ garantisce la gestione equa ed efficace delle attività di servizio, delle transazioni e delle relazioni umane
- ✓ sostiene la reputazione dell'azienda in modo da creare fiducia verso l'esterno, in primis verso gli utenti.

L'emanazione del Codice Etico vuole garantire la diffusione e l'osservanza di principi, norme e standard generali di comportamento per la salvaguardia dei valori etici di riferimento: esso, pertanto, è vincolante per tutto il personale aziendale.

Destinatari del Codice Etico sono tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Fondazione Padre Alberto Mileno, ed operano per perseguirne gli obiettivi. Costoro hanno pertanto l'obbligo di conoscere le norme e di astenersi da comportamenti contrari alle stesse.

Nel caso in cui anche una sola disposizione del Codice Etico dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

La Fondazione Padre Alberto Mileno, attraverso la propria Direzione, si impegna alla diffusione, verifica e monitoraggio del presente Codice Etico, nonché all'applicazione delle relative sanzioni comminabili a seguito alla mancata osservanza dei contenuti dello stesso; dette sanzioni sono previste dal sistema disciplinare adottato dalla Fondazione, e parimenti al presente Codice Etico, costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello 231.

In ogni rapporto d'affari, tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza e dei contenuti delle disposizioni di cui al presente Codice Etico e sono tenute a rispettarle.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 9 di 32

2 CODICE ETICO

Il presente Codice Etico si compone:

1. Dei Fondamenti, che evidenziano i fondamenti etici dell'attività ed individuano l'ambito di applicazione del Codice ed i suoi Destinatari;
2. dei Valori, che definiscono in senso astratto i principi generali di riferimento;
3. delle linee guida, norme e standard generali di comportamento ai quali i destinatari del presente Codice devono attenersi per evitare il rischio di comportamenti non etici;
4. delle disposizioni di attuazione e finali
5. del Sistema disciplinare.

2.1 I Fondamenti

La missione della Fondazione Padre Alberto Mileno è incentrata:

- ✓ nell'offrire servizi nel settore della sanità sicuri e con elevati standard qualitativi;
- ✓ nel rispondere ai bisogni dei pazienti;
- ✓ nell'acquisire una posizione di leadership del mercato, operando secondo i principi e l'etica del privato sociale.

Il Codice assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e della normativa vigente, nonché delle norme interne. L'obiettivo finale consiste proprio nel prevenire comportamenti irresponsabili e illeciti di chi opera in nome e per conto della Fondazione, introducendo una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti ma anche di tutti i soggetti esterni che hanno rapporti con la Fondazione.

In particolare:

- ✓ la Direzione deve tener conto anche dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico nel fissare gli obiettivi della Fondazione;
- ✓ i dirigenti devono dare concretezza ai principi ed ai valori contenuti nel presente Codice e in generale nel Modello 231 adottato dalla Fondazione, facendosi carico delle responsabilità ivi previste, internamente nei confronti della struttura aziendale ed all'esterno verso gli interlocutori terzi, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 10 di 32

- ✓ i dipendenti ed i collaboratori devono adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, ai valori, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice Etico.

Sono principi condivisi da tutti gli addetti dell'Azienda:

- ✓ perseguire sempre l'eccellenza delle prestazioni e la qualità del servizio;
- ✓ fare del rispetto dell'etica e della trasparenza nel servizio reso al paziente un fondamento dei comportamenti e delle prestazioni professionali;
- ✓ essere affidabili, orientati al malato e all'eccellenza del servizio;
- ✓ condividere le conoscenze e le esperienze significative maturate, allo scopo di accrescere costantemente il sapere dell'intera organizzazione e favorire l'autonomia culturale e d'azione di tutti.

In questo quadro la Fondazione Padre Alberto Mileno presta particolare attenzione al fattore umano, promuovendo la valorizzazione professionale del personale, che è patrimonio indispensabile per il successo della missione aziendale, assicurando il massimo rispetto delle normative in materia di tutela della privacy e della sicurezza e salute del luogo di lavoro.

2.2 I Valori

2.2.1 Qualità dei servizi e dei prodotti

Fondazione Padre Alberto Mileno orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri utenti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Per questo motivo, la Fondazione Padre Alberto Mileno indirizza le proprie attività ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.

2.2.2 Valore delle risorse umane

I dipendenti e collaboratori della Fondazione P. Alberto Mileno sono un fattore indispensabile per il suo successo. Per questo motivo, l'azienda tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascuno di essi.

2.2.3 Tutela della dignità della persona

Il valore della centralità della persona è assunto a fondamento dei rapporti con gli Assistiti. La Fondazione si assicura che lo svolgimento dei Servizi ed il tenore dei rapporti fra le parti (inclusi i familiari degli Assistiti) sia sempre rispettoso della dignità fisica e morale reciproca.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 11 di 32

2.2.4 Tutela della dignità dei lavoratori

Il valore della centralità della persona è assunto anche nei rapporti di lavoro. La Fondazione si assicura che lo svolgimento del rapporto di lavoro ed il tenore dei rapporti fra i vari operatori avvengano con modalità compatibili alla dignità dei lavoratori.

La Fondazione assicura ai lavoratori di non esporli a situazioni o condizioni particolarmente lesive della dignità di ciascun dipendente.

2.2.5 Riservatezza

La Fondazione Padre Alberto Mileno assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Inoltre, tutti i dipendenti e collaboratori della Fondazione Padre Alberto Mileno sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

In particolare, fuori dai casi previsti dalla normativa vigente, sono tenuti a non fornire informazioni in merito ad attività della Fondazione, ai dati aziendali ed alle condizioni generali degli assistiti

2.2.6 Onestà

L'onestà' rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Fondazione.

I destinatari del Codice Etico della Fondazione Padre Alberto Mileno sono tenuti a rispettare le leggi vigenti nazionali e comunitarie, i regolamenti o codici interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

In nessun caso e' giustificata o tollerata una condotta in violazione di tali norme.

2.2.7 Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi portatori di interessi (la scelta dei cittadini-utenti da servire, i rapporti con le Istituzioni pubbliche, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione di fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le Istituzioni che la rappresentano), la Fondazione Padre Alberto Mileno evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

La Fondazione richiede a tutti i suoi operatori di assumere atteggiamenti di attenzione e di disponibilità verso ogni persona sofferente

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 12 di 32

2.2.8 Responsabilità verso la collettività

La Fondazione Padre Alberto Mileno è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Per questo motivo, Fondazione Padre Alberto Mileno intende condurre i suoi investimenti in maniera sostenibile, nel rispetto delle comunità locali, e sostenere iniziative di valore sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

2.2.9 Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

La Fondazione si propone di praticare il costante miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori negli ambiti di lavoro, osservando tutte le regole presenti nella legislazione in materia.

Il servizio di prevenzione e protezione provvede:

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive ed i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le misure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle riunioni periodiche;
- a fornire ai lavoratori le informazioni dovute ed opportune.

La Fondazione è tenuta:

- a stabilire ed assumere le misure per la gestione della sicurezza;
- a svolgere adeguate attività di formazione, informazione ed addestramento contro i rischi;
- ad assicurare la sorveglianza sanitaria secondo quanto stabilito dalla legge;
- ad assicurare il rispetto degli standard tecnico-strumentali di legge relativi alle attrezzature, apparecchiature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici.

L'organizzazione aziendale del lavoro fa riferimento e recepisce le linee guida UNIINAIL (SGSL) 28/9/2001 per la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 13 di 32

2.2.10 Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un individuo persegua un interesse diverso dalla missione della Fondazione o si avvantaggi "personalmente" di opportunità economiche dell'azienda, sia il caso in cui i rappresentanti degli utenti o dei fornitori, o delle Istituzioni Pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con la Fondazione Padre Alberto Mileno .

I dipendenti hanno l'obbligo di astenersi in ogni caso in cui esistano evidenti ragioni di opportunità.

Il dipendente motiva per iscritto l'intenzione di astenersi al proprio responsabile, il quale decide sull'astensione.

2.2.11 Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Fondazione Padre Alberto Mileno si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso. In particolare la Fondazione garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità umana.

2.2.12 Trasparenza e completezza dell'informazione

I dipendenti e collaboratori della Fondazione Padre Alberto Mileno sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'azienda, i portatori di interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti.

2.2.13 Correttezza ed equità nella gestione e negoziazione dei contratti

E' da evitare che nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto della Fondazione Padre Alberto Mileno cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per negoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

2.2.14 Valorizzazione della Fondazione

La Fondazione Padre Alberto Mileno si adopera affinché le performance economico/finanziarie e gestionali siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore della Fondazione.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 14 di 32

2.2.15 Concorrenza leale

Fondazione P. Alberto Mileno intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante. Fondazione P. Alberto Mileno impegna tutti al rispetto della normativa vigente in tutti i luoghi in cui l'azienda opera.

2.2.16 Prevenzione degli illeciti

Nella conduzione delle sue attività Fondazione Padre Alberto Mileno vieta qualunque azione nei confronti o da parte di terzi tesa a promuovere o favorire i propri interessi, tranne vantaggio, o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio. A tal fine si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e altre condotte idonee a integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n.231/01.

La Fondazione Padre Alberto Mileno non consente di corrispondere o accettare somme di denaro o doni a/da parte di terzi, allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Fondazione ; è invece consentito accettare o offrire doni che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e per particolari ricorrenze.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 15 di 32

2.3 Linee guida, norme e standard generali di comportamento

2.3.1 Direzione

La Fondazione Padre Alberto Mileno si adopera affinché la partecipazione dei membri della Direzione alle decisioni di loro competenza, sia diffusa e consapevole e che a tutti sia riconosciuta parità d'informazione.

Si adopera inoltre, affinché le prestazioni economico/finanziarie siano tali da salvaguardare e accrescere il valore della Fondazione, al fine di garantire consistenza e solidità al futuro dei propri assistiti, dipendenti e collaboratori.

L'attività della Direzione è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto, dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria. In particolare la Direzione:

- Si impegna attivamente affinché la Fondazione possa trarre beneficio dalle proprie specifiche competenze;
- Partecipa continuativamente alla gestione, evidenziando tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto d'interesse dovesse insorgere
- garantisce la riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato;
- fa prevalere sempre l'interesse della missione rispetto all'interesse particolare proprio e di altri singoli.

2.3.2 Dipendenti e collaboratori

2.3.2.1 Comportamento durante il lavoro

Il dipendente svolge la propria opera con impegno e costanza, attendendo quotidianamente e con solerzia alle mansioni ed agli incarichi affidatigli.

Il comportamento del dipendente è volto a stabilire rapporti di fiducia e collaborazione tra la Fondazione ed i soggetti interessati, a qualunque titolo, all'attività da essa svolta. A tal fine il dipendente manifesta disponibilità e cortesia usando un linguaggio semplice, motivando le risposte e cooperando con riservatezza con quanti sono interessati al lavoro degli uffici.

Nel fruire dei beni e dei servizi a disposizione per il suo lavoro, il dipendente dovrà, in ogni momento, essere in grado di giustificarne l'uso come conforme al corretto esercizio della propria attività professionale, evitando sprechi ed impieghi inefficienti degli stessi.

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. La

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 16 di 32

Fondazione si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti interne ed esterne.

Anche nei rapporti privati i dipendenti evitano ogni abuso della propria posizione con lo scopo di conseguire indebiti vantaggi per sé o per altri.

2.3.2.1.1 Divieto di attività collaterali

I dipendenti non possono in ogni caso svolgere attività che impediscano o riducano l'adempimento dei compiti di ufficio o che contrastino con esso.

2.3.2.1.2 Accesso alle reti informatiche

L'accesso alla rete informatica aziendale, finalizzato all'inserimento, alla modifica ovvero alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, deve avvenire tramite l'utilizzo di doppia chiave asimmetrica, composta da una parte pubblica (cosiddetta user ID) e da una parte privata (cosiddetta password), che consenta all'operatore di accedere alla rete limitatamente alla fase, di sua competenza, della procedura.

Ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete sono attribuite una user ID ed una password personale, che l'operatore si impegna a non comunicare a terzi.

E' vietato utilizzare la user ID e la password di altro operatore.

Al personale è vietato tassativamente alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico, o ad esso pertinente, a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, per procurare direttamente od indirettamente un vantaggio od un'utilità alla Fondazione.

Il predetto personale osserva, altresì, le particolari ed ulteriori regole presenti in altre parti del presente documento.

2.3.2.2 Salute e sicurezza

La Fondazione Padre Alberto Mileno si impegna a preservare soprattutto con azioni preventive, la salute e sicurezza dei lavoratori adottando specifici protocolli e procedure aziendali. A tal fine si impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro anche attraverso specifici programmi di formazione e informazione del personale.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza sul lavoro e dal presente codice. In particolare

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria Sicurezza e della propria Salute e di quella delle altre persone presenti sul Luogo di Lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori debbono in particolare:
 - a. Contribuire, con il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
 - b. Osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva e individuale.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 17 di 32

Sono a ciò vincolati tutti i lavoratori dipendenti, in libera professione, co.co.pro., gettonisti, borsisti, specializzandi, laureandi, dottorandi, tirocinanti, volontari.

2.3.2.3 Compiti e doveri del personale e dei collaboratori esterni

Il personale della Fondazione P. Alberto Mileno è tenuto a prestare con diligenza, competenza e lealtà la propria prestazione lavorativa, astenendosi dal promuovere, o comunque prendere parte ad iniziative, che lo pongano in situazione di conflitto d'interessi, per conto proprio o di terzi. Nel caso in cui possa venire a crearsi una situazione di conflitto di interessi, ciascun dipendente è tenuto ad informare il proprio Responsabile.

La Fondazione P. Alberto Mileno considera una componente essenziale del rapporto fiduciario con i propri dipendenti e collaboratori (ovvero coloro che intrattengono per la Fondazione Padre Alberto Mileno un rapporto di lavoro di natura non subordinata come ad esempio liberi professionisti, consulenti, collaboratori a progetto, collaboratori a qualsiasi titolo ecc,) la conoscenza e applicazione delle discipline regolanti specificamente la propria attività, e il rispetto delle norme di legge e regolamenti vigenti oltre che delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

Ciascun dipendente è tenuto ad informare l'Organismo di Vigilanza delle situazioni di grave irregolarità o violazione delle procedure interne, delle leggi e dei regolamenti vigenti, delle quali sia venuto a conoscenza.

Ciascun dipendente è tenuto a collaborare allo scopo di assicurare la corretta rendicontazione di ogni fatto di gestione, e a custodire, secondo criteri idonei a una ragionevole reperibilità, la documentazione di supporto dell'attività svolta. Ciò a tutela della corretta e veritiera rappresentazione dei risultati economici, patrimoniali e finanziari, e a garanzia che il complesso delle attività svolte risulti coerente all'assetto organizzativo interno e delle deleghe, oltre che conforme alle leggi e ai regolamenti.

Il personale deve usare comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure operative predisposte per l'utilizzo dei beni aziendali, documentando, ove richiesto, il loro impiego.

Ad analoghi principi di correttezza, buona fede e rispetto delle leggi e della regolamentazione vigente deve essere improntato il comportamento di tutti i collaboratori esterni della Fondazione P. Alberto Mileno, ai quali viene richiesto dalle Direzioni e Funzioni competenti, in relazione alle procedure esistenti e al tipo ed estensione dell'attività richiesta, di sottoscrivere le previsioni contenute nel presente Codice Etico.

2.3.2.4 Tutela del patrimonio aziendale

I dipendenti ed i collaboratori della Fondazione Padre Alberto Mileno sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e conservazione dei beni e delle risorse, siano essi materiali o immateriali, loro affidati per espletare i diversi compiti assegnati, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse aziendale.

Tali beni e risorse di proprietà della Fondazione Padre Alberto Mileno non possono essere utilizzati per fini diversi da quelli indicati dall'Azienda.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 18 di 32

2.3.2.5 Tenuta di informativa contabile e gestionale e processi di controllo

La Fondazione Padre Alberto Mileno si adopera affinché ogni operazione e/o transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Per ogni operazione deve esistere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere alla effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Le informazioni che confluiscono nei "report" periodici e/o nella contabilità, sia generale che analitica, devono attenersi ai principi di chiarezza, trasparenza, correttezza, completezza ed accuratezza.

I dipendenti ed i collaboratori della Fondazione Padre Alberto Mileno sono tenuti ad essere consapevoli dell'esistenza di procedure di controllo e coscienti del contributo che queste danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed all'efficienza. Le responsabilità di garantire un sistema di controllo interno efficace è comunque ad ogni livello operativo: conseguentemente tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative a loro affidate.

2.3.2.6 Rapporti cogli Organi di controllo interno e di revisione

Tutti coloro che, nell'ambito delle rispettive competenze espressamente attribuite dalla Direzione, hanno rapporti con Enti od Organi di controllo previsti da norme Statutarie o da disposizioni regolamentari, sono tenuti a favorire lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione, fornendo informazioni complete e dati veritieri.

2.3.3 Assistiti e loro familiari

La Fondazione, attraverso la professionalità dei propri Operatori e le strutture di cui dispone, vuole assicurare, agli utenti, adeguati standard di prestazioni e di prestazioni accessorie, anche a supporto dei bisogni sociali ed assistenziali.

La Fondazione promuove e gestisce l'utilizzo, puntuale e personale, del consenso informato, al fine di consentire ad ogni utente di avere esatta conoscenza dei trattamenti e di aderire al piano diagnostico e terapeutico.

La Fondazione cura la raccolta di tutti i dati ed elementi utili per la migliore formazione delle diagnosi e del trattamento; nello stesso tempo assicura che i dati raccolti saranno trattati ai fini del programma d'intervento e della rendicontazione al S.S.N., assicurando la maggiore riservatezza sotto ogni altro profilo.

2.3.4 Fornitori

La scelta del contraente per la fornitura di opere, beni o servizi alla Fondazione va effettuata nel rispetto dei principi dell'economicità, della trasparenza, dell'efficacia e della parità di trattamento. La Fondazione Padre Alberto Mileno richiede infatti ai propri fornitori, il rispetto dei principi etici di riferimento contenuti nel presente documento.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 19 di 32

La Fondazione , ritenendo questo aspetto fondamentale per l’instaurazione di un rapporto d’affari, in ogni nuovo contratto fa specifico riferimento all’obbligo di rispetto di detti valori per i contraenti.

Le relazioni con i fornitori (nei limiti d’importo stabiliti dalle procedure aziendali) sono regolate da specifici contratti finalizzati a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Nella selezione dei fornitori vengono adottati criteri di valutazione comparativa idonei ad individuare il miglior contraente, in base al giusto rapporto tra qualità del prodotto offerto e l’economicità del prezzo richiesto. Va inoltre accertato puntualmente che chi aspira a rendersi fornitore della Fondazione possiede adeguati requisiti di idoneità morale, capacità tecnico-professionale ed economico-finanziaria.

I fornitori sono selezionati anche in considerazione della capacità di garantire:

- ✓ l’attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
- ✓ la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonee;
- ✓ il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile,
- ✓ la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La violazione del Codice Etico da parte del Fornitore comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale in essere, nonché il diritto all’eventuale risarcimento del danno per la lesione della sua immagine ed onorabilità.

2.3.5 Pubblica Amministrazione

I rapporti con le Autorità che esercitano attività di vigilanza con particolare riferimento alle attività esercitate in regime di accreditamento o di convenzione, sono condotte **esclusivamente** da parte delle Direzioni/Funzioni competenti, espressamente autorizzate dalla Direzione Generale.

Tali rapporti vanno comunque sempre ispirati a veridicità e collaborazione.

Non è ammesso, ne direttamente, ne indirettamente, ne per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, ne esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d’ufficio o contrario ai doveri d’ufficio della Pubblica Amministrazione (dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo arrecando un vantaggio diretto o indiretto alla Fondazione).

Chi riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 20 di 32

- ✓ sospendere ogni rapporto con essi;
- ✓ informare per iscritto il suo diretto superiore;
- ✓ informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza nel caso in cui gli atti sopra elencati siano stati compiuti per procurare vantaggio diretto o indiretto alla Fondazione o nell'interesse della stessa.

2.3.6 Regali, omaggi, sponsorizzazioni e finanziamenti

Nello svolgimento delle ordinarie relazioni d'affari, l'omaggistica offerta è unicamente volta a promuovere l'immagine della Fondazione Padre Alberto Mileno e non può essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia ovvero come un mezzo utilizzato al fine di ottenere trattamenti di favore nello svolgimento di qualsiasi pratica/attività riconducibile alla Fondazione Padre Alberto Mileno .

E' peraltro ammesso che, in occasione di particolari ricorrenze (es. festività natalizie), la Fondazione Padre Alberto Mileno possa omaggiare, secondo consuetudine, alcuni interlocutori, con beni di modico valore.

Tali operazioni e la correlata gestione delle risorse finanziarie, devono essere intraprese solamentedalle Direzioni/Funzioni aziendali specificamente autorizzate, nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli e delle procedure aziendali adottate.

Ogni amministratore, dipendente e collaboratore della Fondazione Padre Alberto Mileno deve astenersi dall'accettare doni o omaggistica eccedente il modico valore o comunque le normali prassi di cortesia, nonché dall'accettare, per sé o per altri, ogni altra offerta di beneficio o utilità esulante dalle normali relazioni commerciali e comunque volta a compromettere l'indipendenza di giudizio e la correttezza operativa.

Il soggetto che, indipendentemente dalla sua volontà, riceve doni o altre utilità di non modico valore, comunica tempestivamente e per iscritto la circostanza al proprio responsabile, che provvede nel contempo, alla restituzione di essi e a darne informazione all'Organismo di Vigilanza per le opportune valutazioni.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 21 di 32

2.4 Segnalazioni e Informativa

Tutto il personale è tenuto a segnalare atti e fatti per i quali si possano presumere eventuali violazioni del Codice Etico e del Modello 231, come eventuali casistiche di illecito amministrativo per le quali al momento non siano in atto misure preventive.

Su tali comunicazioni (che dovranno essere preferibilmente nominative) viene garantita la massima riservatezza a cura dell'OdV. In particolare qualora le segnalazioni pervenute richiedessero, nel rispetto delle normative vigenti, un trattamento confidenziale (incluso il mantenimento di un profilo di anonimato) Fondazione Padre Alberto Mileno si impegna a proteggere tale confidenzialità, ferme restando le disposizioni di legge, i regolamenti o i procedimenti applicabili al caso di specie.

La Fondazione non permetterà alcun tipo di conseguenza per segnalazioni che siano state effettuate in buona fede, considerato che la possibilità di comunicare apertamente è una condizione necessaria per l'implementazione del Codice Etico.

Eventuali segnalazioni pervenute in forma anonima e per iscritto potranno essere prese in considerazione soltanto ove contenenti informazioni sufficienti a identificare i termini della violazione e a consentire all'Organismo di Vigilanza di effettuare una investigazione appropriata.

Tutte le comunicazioni debbono essere inviate alla casella postale odv231@fondazionemileno.it ; a tale casella è riservato l'accesso esclusivo dell'OdV.

La casella è accessibile anche attraverso il sito aziendale con un apposito modulo, accessibile in fondo alla pagina web che riporta il codice etico della Fondazione <http://www.fondazionemileno.it/codice-etico-l-23101/>.

Annualmente l'OdV emette una Informativa verso tutti i dipendenti contenente una sintesi delle attività svolte e degli esiti registrati. Tale informativa viene diffusa anche attraverso il Sito internet aziendale.

2.5 Disposizioni di attuazione e finali

Una copia del presente Codice Etico è resa disponibile a tutto il personale della Fondazione Padre Alberto Mileno presso l'Ufficio Risorse Umane, ed in formato elettronico nella cartella pubblica di rete aziendale "modello 231" e nell'area pubblica del sito internet www.fondazionemileno.it.

Tutto il personale ha l'obbligo di firmare apposita dichiarazione che sarà archiviata in un registro tenuto a cura della Funzione Amministrazione del Personale, in segno di presa visione ed integrale accettazione di quanto contenuto nel presente Codice Etico.

In occasione di aggiornamenti e modifiche successive, tutto il personale riceverà una apposita Informativa esplicativa, che i dipendenti e i liberi professionisti operanti presso la Fondazione avranno l'obbligo di sottoscrivere in segno di presa visione ed integrale accettazione. Copia elettronica del Codice Etico

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 22 di 32

verrà resa disponibile a tutti gli operatori attraverso il Sito aziendale; tutti i Referenti Sito saranno tenuti a prelevare dal sito aziendale copia elettronica del Codice Etico entro 10 giorni dalla ricezione della Informativa e a sostituire la copia elettronica e cartacea della precedente edizione conservata presso i rispettivi Archivi di sede.

Per quanto riguarda i collaboratori, le variazioni e aggiornamenti nonché l'Informativa annuale vengono trasmessi via posta elettronica con notifica di ricezione.

Anche i Fornitori, in occasione della regolarizzazione del Contratto/Ordine relativo, dovranno firmare esplicita Dichiarazione di accettazione del Codice Etico, pena l'applicazione di idonee sanzioni.

Le previsioni contenute nel presente Codice Etico, oltre a essere portate a conoscenza di tutto il personale, saranno oggetto, nel loro insieme e/o per sezioni specifiche di approfondimento, di autonome e periodiche iniziative di formazione.

I principi e i valori etici posti alla base di ogni azione e relazione riconducibile a Fondazione Padre Alberto Mileno sono fatti oggetto di adeguate forme di comunicazione istituzionale, secondo i mezzi e le procedure ritenuti più idonei dalle competenti Direzioni/Funzioni aziendali.

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei destinatari dello stesso dovrà essere segnalata prontamente all'Organismo di Vigilanza secondo quanto indicato al § 2.4 *Segnalazioni e Informativa*.

La violazione delle previsioni contenute nel presente Codice Etico costituisce illecito disciplinare e, per quanto riguarda i collaboratori esterni, contrattuale, e come tale potrà essere sanzionata in misura proporzionale alla relativa gravità previa contestazione dei fatti, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300 (c.d. Statuto dei lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati dalla Fondazione Padre Alberto Mileno.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare, modificare e integrare le previsioni contenute nel presente Codice Etico, sottoponendole all'attenzione della Direzione Generale per la necessaria approvazione.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 23 di 32

3 SISTEMA DISCIPLINARE

3.1 Premesse

Il presente Sistema Disciplinare, parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n.231/2001 della Fondazione Padre Alberto Mileno , è adottato ai sensi dell'art.6, comma secondo, lett.e) e dell'art.7, comma quarto, lett.b) del Decreto Legislativo citato ed è diretto a sanzionare il mancato rispetto delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi ecc), dei principi e degli standard generali di comportamento indicati nel Modello.

3.2 Destinatari

Sono destinatari del presente Sistema Disciplinare:

- ✓ il personale dipendente della Fondazione Padre Alberto Mileno a qualunque livello operante;
- ✓ i soggetti che rivestono in seno all'organizzazione della Fondazione Padre Alberto Mileno una posizione "apicale": ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs.n.231/2001.

Rientrano in questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale" nonché i soggetti che "esercitano anche di fatto, la gestione o il controllo" della Fondazione. Sono pertanto ricompresi in tale categoria i Consiglieri di Amministrazione, il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario (in quanto dotati di autonomia finanziaria e funzionale), nonché i Medici competenti e Referenti Sito. Tali soggetti possono essere legati alla Fondazione sia da un rapporto di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica. In aggiunta ai citati soggetti assume rilevanza la posizione dei soggetti che effettuano il controllo legale dei conti (in seguito Revisori), e i membri dell'Organismo di Vigilanza.

- ✓ collaboratori esterni e partner della Fondazione Padre Alberto Mileno .

Si tratta in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura societaria ed organizzativa della Fondazione , ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o vigilanza di un "soggetto apicale" ovvero, in quanto operanti, direttamente o indirettamente per Fondazione Padre Alberto Mileno . Nell'ambito di tale categoria rientrano i seguenti soggetti:

- Tutti coloro che intrattengono per Fondazione Padre Alberto Mileno un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es. liberi professionisti, consulenti, collaboratori a progetto, i collaboratori a qualsiasi titolo ecc.);

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 24 di 32

- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Fondazione Padre Alberto Mileno ;
- i fornitori e i partner.

3.3 Sistema Disciplinare

3.3.1 Funzioni del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare della Fondazione Padre Alberto Mileno opera nel rispetto delle norme vigenti in materia di diritto del lavoro, ivi incluse quelle previste nella contrattazione collettiva, ed ha natura interna alla Fondazione non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamenti vigenti. Per tale ragione, ed in virtù della sua valenza applicativa, **è formalmente vincolante per tutti i dipendenti, i dirigenti, i consulenti e i fornitori della Fondazione.**

Lo stesso inoltre identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello 231, e a queste sono associate le sanzioni previste per il personale dipendente dallo Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili al personale della Fondazione Padre Alberto Mileno .

Le sanzioni disciplinari per il Personale dipendente terranno conto in sede applicativa del principio di proporzionalità previsto dall'art.2106 del Codice Civile, considerandosi per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

Tali sanzioni disciplinari prescindono dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale per gli eventuali reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, e successive modificazioni e integrazioni.

La violazione del Modello che abbia determinato l'iscrizione del dipendente nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità ai sensi a per gli effetti di cui agli artt, 11 e 41 dei C.C.N.L.

3.3.2 Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori

Sono definiti illeciti disciplinari i comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi ecc.) dei principi e degli standard generali di comportamento desumibili dal Modello adottato dalla Fondazione Padre Alberto Mileno .

Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare, sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze e in base ai seguenti criteri generali vigenti in Fondazione Padre Alberto Mileno e sanciti dai CCNL:

1. Condotta del dipendente: dolo o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 25 di 32

2. mansioni e grado del dipendente;
3. rilevanza degli obblighi violati;
4. potenzialità del danno derivante alla Fondazione , anche in relazione all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs.. n. 231/01 e successive modifiche e integrazioni
5. presenza di circostanze aggravanti o attenuanti: in particolare sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge.

3.3.3 Ambito di applicazione

Le sanzioni si applicano nei confronti dei dipendenti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti dal mancato rispetto delle prassi e principi comportamentali diretti a garantire un corretto svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi del D.Lgs.n. 231/2001, ed in particolare:

- ✓ mancato rispetto delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi ecc.) previsti dai Protocolli e/o alle Procedure adottate dalla Fondazione Padre Alberto Mileno ai fini del Modello e finalizzate:
 - a regolamentare i rapporti da tenersi con la Pubblica Amministrazione,
 - a impedire comportamenti che possano determinare:
 - i. reati in ambito salute e sicurezza sul luogo di lavoro
 - ii. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
 - iii. tutti i restanti reati previsti dal D.Lgs.. n.231/2001 e successive integrazioni e modificazioni.
- ✓ mancato, falso, o incompleto rispetto delle procedure istituite dalla Fondazione Padre Alberto Mileno , con riferimento alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti, impedendo così che le stesse risultino trasparenti, veritiere e facilmente verificabili;
- ✓ violazione e/o elusione del sistema di controllo, mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione relativa alle procedure istituite;
- ✓ impedito controllo o accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, con particolare riferimento alle linee guida, norme e standard generali di comportamento;
- ✓ inosservanza delle disposizioni relative a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in relazione ai diversi rischi indirizzati dal Modello 231, alle misure atte alla prevenzione di detti rischi e alla

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 26 di 32

precoce individuazione di ulteriori situazioni a rischio

- ✓ mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ✓ mancati controlli e informazioni attinenti al Rendiconto contabile (bilancio) ed alle altre comunicazioni sociali;
- ✓ omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e comunque, nello svolgimento di attività inerenti i processi operativi a rischio reato.

In caso di accertamento di una grave trasgressione al Modello, la Fondazione procede disciplinarmente, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e dei C.C.N.L. nonché, ricorrendone il caso, nei confronti del diretto superiore o del responsabile dell'unità funzionale o dell'area amministrativa per accertare eventuale colpa "in vigilando".

3.3.4 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Le infrazioni inerenti il mancato rispetto da parte dei dipendenti delle regole e dei principi e standard generali di comportamento indicati nel Modello, possono essere punite, a seconda della gravità, con specifici provvedimenti Disciplinari, in coerenza con il vigente CCNL del personale medico e non medico, ed in conformità all'art. 7 della legge n.300/70 (cosiddetto Statuto dei lavoratori "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro") e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite, nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Ad ogni segnalazione di violazione del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza, verrà promossa un'azione disciplinare avviata entro 10 giorni dalla segnalazione, finalizzata all'accertamento della responsabilità della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine per presentare le sue difese e giustificazioni alla contestazione. Una volta accertata tale responsabilità sarà irrogata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa.

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai Contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- ✓ l'obbligo, in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare, della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa (se richiesto);
- ✓ l'obbligo, salvo che per il rimprovero verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte di dipendenti la Direzione Generale

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 27 di 32

dovrà applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità (e come di seguito meglio descritto):

- [1.] richiamo verbale,
- [2.] richiamo scritto,
- [3.] multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione,
- [4.] sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni lavorativi,
- [5.] licenziamento per giustificato motivo
- [6.] licenziamento per giusta causa.

[1.] **RICHIAMO VERBALE**

La sanzione del richiamo verbale verrà applicata nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

[2.] **RICHIAMO SCRITTO**

La sanzione del richiamo scritto verrà applicata nei casi di:

- recidiva nelle violazioni di cui al punto A;
- violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello e/o di errori procedurali, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore.

[3.] **MULTA**

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello. La multa sarà commisurata entro i limiti stabiliti dal CCNL vigente.

[4.] **SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE**

Verrà applicata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione entro e non oltre il massimo

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 28 di 32

stabilito dal CCNL vigente, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni di cui al precedente punto C, nei casi di violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Fondazione Padre Alberto Mileno a responsabilità nei confronti dei terzi.

[5.] LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

La sanzione del licenziamento per giustificato motivo, tenuto conto del disposto del CCNL vigente, verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione, avente rilevanza esterna, relativa a:

- ✓ l'inosservanza delle procedure previste per lo svolgimento di attività necessariamente a contatto con la Pubblica Amministrazione
- ✓ l'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico, con particolare riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato e alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- ✓ l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma (anche in relazione alle modalità di abbinamento) e/o a quanto previsto dal sistema delle deleghe, in particolare in relazione ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione, contro la pubblica fede, ai reati societari, ai reati contro la salute e sicurezza dei lavoratori, ai reati ambientali e ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, con riguardo a tutti gli atti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- ✓ la mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, soprattutto con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ✓ i mancati controlli e/o errate/omesse informazioni attinenti al Rendiconto contabile (bilancio) e alle altre comunicazioni sociali;
- ✓ la omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio di reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio di reato;
- ✓ la omessa vigilanza sull'applicazione delle regole (disposizioni, norme, prescrizioni, divieti, obblighi, ecc.) principi e standard generali di comportamento previste dal Modello in ordine ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e comunque in ordine a processi operativi a rischio di reato.

[6.] LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

La sanzione del licenziamento per giusta causa verrà applicata per mancanze commesse con dolo e colpa

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 29 di 32

così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, tenuto conto del disposto del CCNL vigente; a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- ✓ violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con Fondazione Padre Alberto Mileno ;
- ✓ violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione relativa alla procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- ✓ mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta
- ✓ relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente diretta ad impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto [6], la Fondazione potrà disporre la sospensione cautelare e non disciplinare del medesimo, con effetto immediato.

Nel caso in cui la Fondazione Padre Alberto Mileno decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 30 di 32

3.3.5 Sanzioni nei confronti di membri della Direzione, Revisori e membri dell'Organismo di Vigilanza.

Le infrazioni inerenti il mancato rispetto da parte dei dipendenti delle regole e dei principi e standard generali di comportamento indicati nel Modello da parte di tutti i membri della Direzione e Revisori, possono essere punite, a seconda della gravità, con l'adozione dei provvedimenti conseguenti, tra i quali la revoca per giusta causa dall'incarico.

L'irrogazione delle sanzioni deve in ogni caso tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tal proposito dovranno essere tenuti in debita considerazione i seguenti elementi:

- la tipologia dell'illecito compiuto;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- le modalità di commissione della condotta.

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'O.d.V., la Direzione Generale convocherà il soggetto indicato dall'O.d.V., dando indicazioni circa la condotta contestata oggetto di violazione, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

A seguito di audizione, aperta all'O.d.V., la Direzione generale, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'O.d.V..

Qualora sia accertata la commissione di una violazione da parte dei suddetti soggetti, nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze in essa inerenti, la Direzione Generale (laddove competente) dovrà applicare le seguenti sanzioni, graduate in ordine crescente di gravità:

1. il richiamo scritto;
2. la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello;
3. la decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo fino al massimo previsto dal Contratto relativo;
4. la revoca dall'incarico per giusta causa.

In particolare le sanzioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 potranno essere irrogate nel caso di:

- violazione idonea ad integrare il solo fatto (l'elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal Decreto;
- violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Fondazione ai sensi del Decreto.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 31 di 32

E' demandato alla Direzione Generale, ove competente, l'esame e l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati - ivi compresa la revoca per giusta causa nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza e degli altri soggetti apicali che per negligenza o imperizia non adempiano costantemente ed efficacemente all'obbligo loro assegnato dalla Decreto Legislativo n. 231/2001 di vigilare, monitorare ed eventualmente aggiornare il Modello 231 adottato dalla Fondazione Padre Alberto Mileno .

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dell'incarico, la Direzione Generale provvede agli atti relativi.

Tale decisione viene comunicata per iscritto dalla Direzione Generale all'interessato nonché all'O.d.V., per le opportune verifiche.

Il procedimento sopra descritto trova applicazione anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un Revisore dell'O.d.V., nei limiti consentiti dalle norme di legge applicabili.

FONDAZIONE PADRE ALBERTO MILENO ONLUS Viale Dalmazia 116 – 66055 Vasto Marina (CH)	Rev. 2.0 Marzo 2017
CODICE ETICO	Pagina 32 di 32

3.3.6 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Tutti i contratti della Fondazione verso persone fisiche o giuridiche devono contenere specifiche clausole per la immediata risoluzione in caso di grave violazione del Modello.

Nei confronti di collaboratori esterni o partner che pongano in essere comportamenti in contrasto con i principi, norme e standard generali di comportamento indicati nel Modello e/o nel Codice Etico adottati dalla Fondazione Padre Alberto Mileno , tali da comportare il rischio di irrogazione di sanzioni a carico della Fondazione stessa, si potrà dar luogo, in applicazione di quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d’incarico o negli accordi di partnership, alla risoluzione del rapporto contrattuale.

Nel caso in cui, dai suddetti comportamenti, siano derivati danni concreti per la Fondazione , la Fondazione Padre Alberto Mileno si riserva la facoltà di richiedere anche il risarcimento dei danni subiti.