

ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA CURA E RIABILITAZIONE

CODICE ETICO

2.0 FEBBRAIO 2021

con la consulenza di



TITOLO DOCUMENTO: Codice Etico

STRUTTURA: ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA
CURA E RIABILITAZIONE
via Maratona 11, Civitavecchia

REVISIONE: 2.0 (febbraio 2021)

STORIA DELLE MODIFICHE:

Versione:	Data:	Modifiche effettuate:
1.0	LUGLIO 2014	PRIMA EMISSIONE
1.1	NOVEMBRE 2018	CORREZIONI ERRORI E LIEVI MODIFICHE
2.0	FEBBRAIO 2021	AGGIORNAMENTO E IMPLEMENTAZIONE

Sommario

1.	PREMESSA	5
2.	PRINCIPI E VALORI GENERALI	5
3.	AMBITO DI APPLICAZIONE	6
4.	VALORI DI RIFERIMENTO	6
	Etica	6
	Tutte le attività dell'Associazione Istituto Santa Cecilia sono svolte con onestà, trasparenza, correttezza e buona fede nel rispetto delle leggi, della salute e dell'ambiente e con attenzione al territorio in cui opera e al benessere delle generazioni future.....	6
	Onestà	6
	L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA pretende che i propri dipendenti e collaboratori non perseguano l'utile personale, o aziendale, a scapito del rispetto delle leggi vigenti e dei principi etici previsti dal presente documento. In particolare, si impegna al fine di non consentire comportamenti che possano portare vantaggi illeciti a fornitori, pubblici e privati.....	6
	La Solidità	6
	Autonomia, imparzialità e pluralismo.....	7
	Imparzialità e conflitti di interessi	7
5.	PRINCIPI ETICI GENERALI	7
	5.1 Leggi e disposizioni normative	7
	5.2 Solidarietà.....	7
	5.3 Imparzialità	7
	5.4 Salute e Sicurezza	7
	5.5 Risorse Umane.....	8
	5.6 Riservatezza	8
	5.7 Tutela ambientale	8
	5.8 Qualità	8
	5.9 Trasparenza	8
	5.10 Concorrenza leale	8
6.	LE REGOLE DI CONDOTTA.....	8
	Rapporti con i pazienti	8
	Rapporti con i fornitori e consulenti	9
	Selezione e qualifica	9
	Contratti	10
	Conflitto di interessi.....	10
7.	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	10
8.	REGISTRAZIONI CONTABILI E PAGAMENTI.....	11

9.	COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI E CONFLITTO DI INTERESSI	11
10.	REGALI ED ALTRE UTILITÀ	11
11.	UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI	12
12.	NOTIZIE, INFORMAZIONI E DOCUMENTI AZIENDALI	12
13.	ORGANI DI INFORMAZIONE	13
14.	RISORSE UMANE E RAPPORTI DI LAVORO	13
15.	RELAZIONI	13
16.	SALUTE, SICUREZZA ED AMBIENTE	14
17.	COPYRIGHT.....	14
18.	VIOLAZIONE DEL CODICE	14
19.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	14
20.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	15
21.	DIFFUSIONE DEL CODICE	18

1. PREMESSA

Questo documento si riferisce alla società ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA CURA E RIABILITAZIONE, con sede in Civitavecchia, via Maratona, 11.

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA CURA E RIABILITAZIONE è un'associazione apolitica e senza scopo di lucro che gestisce un centro di recupero rieducativo e riabilitativo per soggetti invalidi civili, affetti da discinesie motorie, da minorazione fisiche, psichiche e sensoriali dipendenti da qualunque causa.

Nel presente documento si userà da ora in poi la denominazione ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA (oppure anche solo "Istituto" oppure anche solo "Associazione").

Da sempre, l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA opera con integrità ed etica e, con il presente codice, intende manifestare pubblicamente i valori, i principi, gli impegni e le responsabilità etiche che assume nella conduzione della propria attività associativa e che chiede di assumere a tutti gli stakeholder ovvero a tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la stessa.

In particolare, le disposizioni del presente Codice Etico sono vincolanti per i seguenti destinatari:

- l'Amministratore Delegato;
- i membri del Consiglio Direttivo;
- i dipendenti e i collaboratori, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- coloro che hanno rapporti di qualsiasi natura con l'Associazione (clienti, fornitori, partner, comunità locali).

L'Associazione impronta lo svolgimento della propria attività e la conduzione dei rapporti con i pazienti, i dipendenti, i partner commerciali e finanziari, i soggetti pubblici e privati ai valori della trasparenza, della correttezza, dell'onestà, della riservatezza.

Lavorare con un forte senso di integrità è fondamentale per mantenere la credibilità e la fiducia dei pazienti, partner, dipendenti. Creare un ambiente di trasparenza nello svolgimento dell'attività è una priorità massima per tutti coloro che operano all'interno dell'Associazione.

In questa prospettiva il Codice Etico adottato rappresenta un preciso e dichiarato impegno da parte dell'Associazione ad operare con franchezza e veridicità nelle relazioni interne ed esterne e nelle comunicazioni al mercato.

Tutti gli Stakeholder devono quindi osservare e far osservare tali principi e valori nell'ambito delle proprie funzioni e attività. L'Istituto richiede che tutti i soggetti con cui ha rapporti devono agire nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori e principi.

2. PRINCIPI E VALORI GENERALI

Il presente Codice Etico riporta i principi e i valori nel rispetto dei quali l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA esercita la propria attività, nonché l'insieme delle norme di comportamento, le regole di condotta e le responsabilità cui devono attenersi tutti i soggetti che entrano in relazione con l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA, in linea con quanto previsto dallo Statuto.

Nello svolgimento delle attività aziendali i comportamenti non etici compromettono i rapporti con la pubblica amministrazione, pazienti, dipendenti, collaboratori dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA, i fornitori nonché la collettività in generale. Al fine di ottenere il massimo risultato operativo possibile è indispensabile che la società agisca nel pieno rispetto delle leggi e dei principi di chiarezza

e trasparenza.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice Etico al fine di indicare i valori e i principi generali di comportamento la cui osservanza, da parte di tutti gli Stakeholder è d'importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della stessa; costituendo tali fattori un patrimonio decisivo per il successo aziendale. I dipendenti dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA, oltre ad adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quella della Società, rispettare le regole aziendali e attenersi ai precetti del Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi di cui all'art. 2104 del Codice Civile.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto una rilevante novità nel nostro ordinamento giuridico. In precedenza, la commissione di reati, anche da parte di dipendenti di società, aveva conseguenze solo nei confronti della persona che li aveva commessi. A seguito del D.lgs. 231/2001, dei reati commessi da dipendenti ne risponde anche la società, se da tali reati è derivato un vantaggio per la società stessa.

In conseguenza di tale ampliamento di responsabilità, la società può essere sottoposta a sanzioni amministrative di carattere pecuniario, che vanno da un minimo di Euro 25.800 a un massimo di Euro 1.549.000 o interdittive, che si possono concretizzare: nel divieto di pubblicizzazione di beni o servizi, nell'esclusione da finanziamenti agevolati o sussidi, o revoca di quelli già concessi, nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, nella sospensione o revoca di autorizzazioni e licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito e nell'interdizione dall'esercizio dell'attività.

Per evitare di incorrere in tale responsabilità e nella conseguente applicazione delle sanzioni, l'Associazione può adottare, ed efficacemente attuare, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire il verificarsi dei reati stessi e il presente Codice Etico ne è parte integrante.

4. VALORI DI RIFERIMENTO

Etica

Tutte le attività dell'Associazione Istituto Santa Cecilia sono svolte con onestà, trasparenza, correttezza e buona fede nel rispetto delle leggi, della salute e dell'ambiente e con attenzione al territorio in cui opera e al benessere delle generazioni future.

Onestà

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA pretende che i propri dipendenti e collaboratori non perseguano l'utile personale, o aziendale, a scapito del rispetto delle leggi vigenti e dei principi etici previsti dal presente documento. In particolare, si impegna al fine di non consentire comportamenti che possano portare vantaggi illeciti a fornitori, pubblici e privati.

La Solidità

L'Associazione è composta da persone affidabili, competenti e determinate che sostengono un modello di assistenza sanitaria e di riabilitazione efficace e consolidato.

Autonomia, imparzialità e pluralismo

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA è apolitica e senza scopo di lucro e libera da ingerenze e condizionamenti esterni e scevra da qualsiasi forma di discriminazione a tutela del valore della parità delle condizioni

Imparzialità e conflitti di interessi

Nelle decisioni che prende e nei rapporti con gli Stakeholder l'Associazione evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose degli interlocutori. L'Associazione inoltre richiede a tutti gli Stakeholder di evitare categoricamente ogni situazione che rappresenti anche solo potenzialmente un conflitto di interessi ovvero una situazione in cui l'interesse del singolo possa coincidere con l'interesse dell'Istituto.

5. PRINCIPI ETICI GENERALI

Il presente Codice Etico è stato elaborato per garantire che i principi etici fondamentali dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA siano esplicitamente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura associativa, nonché lo standard di comportamento per tutte le parti interessate.

5.1 Leggi e disposizioni normative

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA assume come impegno fondamentale il rispetto della Legge e di tutte le disposizioni normative e conseguentemente ne promuove la conoscenza e l'aggiornamento, fornendo, tramite apposite funzioni interne, supporto a tutti i lavoratori.

5.2 Solidarietà

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA considera la solidarietà un principio fondante e un segno distintivo di tutte le proprie attività. Il fondamento di ogni relazione o transazione tra soggetti economici è costituita sempre da rapporti umani.

5.3 Imparzialità

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA garantisce pari opportunità per tutti i lavoratori e vieta ogni forma di discriminazione per ragioni di razza, sesso, religione, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale, affiliazione politica e per qualunque altra ragione potenzialmente discriminatoria, sia al momento dell'assunzione che in qualunque successiva fase di svolgimento del rapporto di lavoro.

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA altresì garantisce pari trattamento per tutti i suoi pazienti e vieta ogni forma di discriminazione per ragioni di razza, sesso, religione, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale, affiliazione politica e per qualunque altra ragione potenzialmente discriminatoria.

5.4 Salute e Sicurezza

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale; si impegna inoltre a far sì che anche le attività svolte per suo conto si fondino sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza dei prestatori di lavoro e dei terzi.

L'Associazione, inoltre, diffonde una cultura della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori attraverso una costante attività di formazione e predisponendo sistemi per il monitoraggio efficaci.

5.5 Risorse Umane

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA considera le risorse umane un valore da tutelare e promuovere come strumento per raggiungere conoscenza, gestire efficacemente il cambiamento e acquisire nuove idee, migliorare la produttività e la qualità, maturare una crescita individuale e complessiva dell'azienda.

5.6 Riservatezza

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA garantisce la riservatezza delle informazioni relative ai dipendenti, fornitori, clienti e pazienti, in conformità alle norme giuridiche e agli accordi contrattuali vigenti. Ciascun dipendente o collaboratore, nell'ambito delle rispettive funzioni, è tenuto a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne un uso improprio e non autorizzato.

5.7 Tutela ambientale

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA, nello svolgimento della propria attività, si impegna a rispettare e a far rispettare le vigenti normative in materia di tutela e protezione dell'ambiente e ad adempiere puntualmente a tutti gli obblighi previsti. In tale contesto l'azienda promuove un razionale utilizzo delle risorse ponendo particolare attenzione alla prevenzione di ogni forma di inquinamento.

5.8 Qualità

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA si impegna a realizzare servizi, garantendola massima sicurezza e qualità.

5.9 Trasparenza

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA riconosce il fondamentale valore della corretta, completa e tempestiva informazione, che garantisce a tutte le parti interessate, in merito ai propri obiettivi, attività e risultati, in modo completo ed esaustivo e attraverso gli strumenti più idonei.

5.10 Concorrenza leale

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA, nei rapporti con le imprese concorrenti, adotta comportamenti che tutelino il valore della concorrenza leale, astenendosi da ogni forma di collusione che possa eventualmente comprometterne il rispetto.

6. LE REGOLE DI CONDOTTA

Rapporti con i pazienti

La missione dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA è di fornire ai nostri pazienti un'assistenza sanitaria e sociale di alta qualità.

I pazienti sono trattati in modo da preservare la loro dignità, autonomia, autostima e diritti civili. I pazienti e, quando appropriato, le loro famiglie sono tenuti informati circa l'andamento delle cure e sono coinvolti nella valutazione delle decisioni più rilevanti.

A tal fine l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA si impegna a:

- garantire al paziente/ospite (o a suo delegato) la più idonea informazione;
- non utilizzare strumenti di persuasione, di natura scientifica o d'altro tipo, ingannevoli o non veritieri;
- vietare l'adozione, da parte dei Destinatari, di comportamenti favorenti disparità di trattamento o posizioni privilegiate nell'erogazione delle prestazioni sanitarie e assistenziali.

Fa parte degli impegni dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA promuovere l'educazione sanitaria e la prevenzione delle malattie quale parte dello sforzo per migliorare la qualità della vita dei nostri pazienti e della comunità.

Con riguardo alla riservatezza, la raccolta di informazioni mediche sui pazienti è esclusivamente finalizzata alle cure e all'assistenza; l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA è consapevole della natura di tali informazioni e si impegna a mantenerle confidenziali a meno che l'uso delle stesse non sia di diretta utilità per il paziente o richiesto dalla legge.

Il comportamento nei confronti dei pazienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri pazienti, a fornire servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative del paziente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità; ad attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere.

Il dipendente o il collaboratore non devono elargire o accettare benefici in danaro o sotto qualsiasi altra forma a qualsiasi soggetto per promuovere o favorire interessi dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA. Fanno eccezione solo gli omaggi di modico valore offerti in occasione di specifici eventi (festività, convegni, ecc..) nel rispetto delle procedure aziendali vigenti.

Nei rapporti con i pazienti nessun dipendente può accettare od offrire alcun tipo di compenso o trattamento di favore nell'intento di favorire illecitamente i propri interessi o quelli dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA.

Inoltre, per tutelare l'immagine e la reputazione dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA è indispensabile che i rapporti con i pazienti siano improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza;
- al rispetto della legislazione sia nazionale che comunitaria;
- all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno che esterno.

Rapporti con i fornitori e consulenti

Selezione e qualifica

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA si impegna a selezionare i propri fornitori e a qualificarli in base alla loro capacità di soddisfare le necessità aziendali in termini qualitativi ed economici e al loro impegno relativamente all'Ambiente, alla Sicurezza sul lavoro e alla Responsabilità Sociale.

A tal fine l'azienda predispone, attraverso l'acquisizione periodica di documentazione, modalità di qualifica e monitoraggio dei propri fornitori per la Qualità, l'Ambiente & Sicurezza e per la Responsabilità Sociale, finalizzate a verificarne le performance in tali ambiti.

Contratti

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA determina le condizioni di acquisto sulla base di valutazioni che siano il più possibile obiettive, imparziali e trasparenti e, parallelamente, i fornitori devono fornire i prodotti/servizi richiesti nel rispetto della qualità, dei tempi di consegna e del prezzo convenuto. In tal senso l'azienda prevede procedure per verificare che i fornitori rispettino i requisiti contrattuali e la normativa vigente.

Conflitto di interessi

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA vieta ai dipendenti di ricevere denaro o altri benefici dai fornitori, a fronte di ordini, contratti di fornitura o di prestazioni professionali, con la sola esclusione di liberalità d'uso di modica entità. Il Modello Organizzativo, adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001, individua le regole di comportamento necessarie al fine di ridurre il rischio di compimento dei reati ivi previsti e potenzialmente scaturenti dall'inosservanza di tali principi.

7. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA impone che le funzioni aziendali preposte e/o i soggetti terzi, che rappresentano l'azienda, abbiano con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione relazioni ispirate alla legalità, trasparenza, correttezza, riservatezza e fattiva collaborazione. L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA conseguentemente vieta qualsiasi pratica di corruzione o comportamenti collusivi di qualsiasi natura e sotto qualsiasi forma, che portino a promuovere o favorire la conclusione di affari a vantaggio proprio, dell'azienda o dei dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Ai fini del presente codice per Pubblica Amministrazione si intendono gli Enti Pubblici, gli Enti concessionari di pubblico servizio, le persone fisiche o giuridiche che agiscono in qualità di pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio, membro appartenente ad un Organo della Comunità Europea, di funzionario delle Comunità Europee o di funzionario di Stato Estero, la magistratura, le autorità di pubblica vigilanza, ecc.

Nell'ambito dei rapporti con la P.A., è necessario prestare particolare cura nel non porre in essere atti in violazione delle prescrizioni di legge e del presente Codice Etico. In particolare, è fatto espresso divieto di:

- indurre taluno in errore utilizzando artifici o raggiri ai fini di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea. In particolare, si raccomanda il rispetto della legge e della corretta pratica commerciale a fronte di trattative, licenze, richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni ed erogazioni dallo Stato od altro soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi ovvero omettere informazioni dovute per l'ottenimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concesse o erogate dallo stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea;
- destinare ad uso diverso un finanziamento ottenuto dallo stato, o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o attività di pubblico interesse;
- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando i dati o i

programmi in esso contenuti ai fini di ottenere un ingiusto profitto e danneggiando lo Stato o altro ente pubblico;

- accettare denaro o altra utilità da pubblico ufficiale o incaricato del servizio pubblico a fronte di prestazioni non dovute. Chi riceva tali richieste dovrà sospendere ogni rapporto con essi e informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza;
- offrire o promettere, anche indirettamente, denaro o altre utilità per omettere o ritardare atti o compiere atti contrari ai doveri d'ufficio del pubblico ufficiale o dell'incaricato del servizio pubblico (ai sensi dell'art. 357 c.p. sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa, ai sensi dell'art. 358 c.p. sono incaricati di pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio).

8. REGISTRAZIONI CONTABILI E PAGAMENTI

Tutti gli aspetti che garantiscono una trasparente registrazione contabile (veridicità, completezza, accuratezza e chiarezza) rappresentano un valore fondamentale per l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA anche al fine di mostrare a soci e terzi un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società.

Al fine di rispettare tale valore è innanzitutto necessario che la documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata, valida, e sia mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. Le situazioni contabili ed i bilanci rappresentano fedelmente i fatti di gestione (economica, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri sopra citati.

I sistemi amministrativi/contabili consentono di ricostruire adeguatamente i singoli fatti di gestione e rappresentano fedelmente le transazioni societarie anche ai fini della individuazione dei motivi dell'operazione e dei diversi livelli di responsabilità. L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA non effettua pagamenti illeciti di qualsiasi genere.

I dipendenti che fossero al corrente di omissioni, falsificazioni, gravi irregolarità della contabilità o della documentazione su cui si basano le registrazioni contabili, sono tenuti ad informare prontamente il Consiglio Direttivo e l'Organismo.

9. COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI E CONFLITTO DI INTERESSI

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA nei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza. I dipendenti e i collaboratori esterni, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla società, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della stessa e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

10. REGALI ED ALTRE UTILITÀ

Nel corso della trattativa d'affari o rapporto commerciale sia con la P.A. che con i fornitori, occorre applicare criteri generali di correttezza, trasparenza ed integrità. In particolare, non devono essere:

- esaminate o proposte o promesse opportunità di impiego e/o commerciali che possono avvantaggiare dipendenti della P.A. o fornitori a titolo personale;

- offerte in alcun modo omaggi, dazioni, benefici anche indiretti, beni, servizi e prestazioni o favori non dovuti o che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia;
- sollecitate o ottenute informazioni riservate che possono compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti nonché arrecare benefici diretti o indiretti rilevanti per sé o per l'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA;
- intraprese azioni volte ad influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Inoltre, dirigenti, dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA non devono accettare alcun bene o servizio, regalo, beneficio, prestazione o dazione che travalichi gli ordinari rapporti di cortesia, da soggetti esterni o interni in ogni caso ed in particolare a fronte dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti.

Il dipendente che riceve da incaricati della P.A., pazienti o Fornitori doni o trattamenti di favore che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia deve darne immediatamente notizia al proprio superiore o al Consiglio Direttivo.

11. UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI

Il personale è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ciascun dipendente deve:

- evitare usi privati dei beni aziendali;
- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque di situazioni in contrasto con l'interesse della società.

Ciascuno è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la società. Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è tenuto a:

- utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici.

12. NOTIZIE, INFORMAZIONI E DOCUMENTI AZIENDALI

Al fine di garantire il giusto grado di protezione delle informazioni e dei dati aziendali tutti i dipendenti ed i partner in outsourcing devono operare garantendo la massima riservatezza delle informazioni di cui si viene in possesso e avranno l'obbligo di:

- non diffondere o comunicare a terzi dati personali, ad eccezione dei soggetti e delle entità previste dall'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA per l'adempimento degli scopi previsti;
- non consegnare o duplicare dati personali per finalità diverse da quelle della mansione assegnata;
- evitare che i dati personali possano essere soggetti a rischi di perdita o distruzione anche accidentale, che ai dati possano accedere persone non autorizzate, che siano svolte

operazioni di trattamento non consentite o non conformi ai fini per i quali i dati sono stati raccolti e per i quali sono trattati;

- operare solo ed esclusivamente nell'ambito del proprio profilo professionale assegnato dall'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA;
- osservare le disposizioni emanate dalla società in materia di sicurezza e riservatezza; custodire e controllare i dati personali mediante l'adozione delle misure di sicurezza previste per evitarne la distruzione, la perdita e l'accesso da parte di terzi;
- in caso di trattamenti dei dati personali che richiedano l'uso di sistemi informatici e telematici, gestire la propria password secondo le indicazioni della società conformemente alle indicazioni del Reg. UE 2016/679 e del D.lgs. 196/2003 come modificato dal D. lgs. 101/2018.

13. ORGANI DI INFORMAZIONE

Tutte le comunicazioni dell'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA rivolte all'esterno, e diffuse attraverso qualsiasi mezzo, devono essere veritiere, chiare, accurate e non strumentali. I rapporti con gli organi di informazione e comunicazione sono riservati alle funzioni aziendali appositamente preposte, o comunque appositamente autorizzate. Annualmente l'azienda redige il Bilancio, per portare a conoscenza della collettività una misurazione aggregata dell'impatto sociale, basata su indicatori di tipo quantitativo e qualitativo.

14. RISORSE UMANE E RAPPORTI DI LAVORO

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA riconosce ed esalta l'importanza fondamentale delle risorse umane, che rappresentano il cuore pulsante dell'azienda, garantendone il successo e l'affermazione sul mercato. Pertanto, la società è impegnata a combattere ogni tipo di discriminazione nei confronti dei dipendenti a garantire pari opportunità sulla base delle qualifiche professionali dei singoli.

La Società, inoltre, si impegna a garantire - nel rispetto della legislazione vigente ed in un'ottica di miglioramento continuo - un ambiente di lavoro adeguato sotto il profilo della sicurezza e della salute dei dipendenti, adottando tutte le misure necessarie.

La promozione della cultura della sicurezza, è considerato un valore imprescindibile al fine di promuovere tra i lavoratori comportamenti responsabili e consapevoli, anche con il contributo di una consistente attività formativa ed informativa interna. I lavoratori, pertanto, si impegnano ad operare in sicurezza rispettando in modo zelante le indicazioni della società e la legislazione vigente.

Al fine di garantire la massima trasparenza nelle operazioni di reclutamento dei dipendenti, la totalità delle assunzioni di personale (ad eccezione di particolari casi di urgenza) avviene tramite procedure di selezione interna che comprendono l'acquisizione di Curriculum, colloqui personali e valutazione di adeguatezza dei requisiti formativi e professionali. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o minorile.

15. RELAZIONI

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA stabilisce che i rapporti con le Organizzazioni Sindacali siano conformi alla normativa vigente e improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza e allo spirito

di collaborazione. L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA non ammette alcuna forma di discriminazione o favoritismo in ragione dell'appartenenza ad Organizzazioni Sindacali, Associazioni o partiti politici. L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA riconosce in capo a tutti i lavoratori il diritto di scegliere, liberamente e senza alcun condizionamento, a quale organizzazione sindacale o politica aderire e conseguente mente non interferisce con l'esercizio del diritto di ciascun lavoratore connesso all'orientamento politico.

16. SALUTE, SICUREZZA ED AMBIENTE

Sensibile ai temi della sicurezza ambientale, L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere della comunità in cui opera, avendo la massima cura per il rispetto dell'ambiente ed il decoro urbano, nello svolgimento di tutte le attività di cui si occupa.

In particolare, L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA, e tutti i suoi collaboratori, si impegna nella gestione dei propri impianti, o nelle attività di costruzione degli stessi, a non mettere in atto procedure o comportamenti che possano anche in astratto mettere in pericolo l'ambiente e l'equilibrio del territorio nel quale opera. Il tutto con una cura particolare per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, sia negli aspetti formali (autorizzazioni, certificazioni) che sostanziali.

17. COPYRIGHT

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA garantisce l'originalità e la genuinità dei software utilizzati all'interno delle proprie strutture, proibendo l'installazione, l'uso e la duplicazione di programmi non genuini.

18. VIOLAZIONE DEL CODICE

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Pertanto, la violazione delle norme del presente Codice comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal vigente CCNL di Settore, nonché, a seconda della gravità, ad eventuali azioni legali, civili o penali. Tali violazioni saranno comunque perseguite dalla società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione, di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

19. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA individua nell'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001, l'organo preposto al monitoraggio del funzionamento e dell'applicazione del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza (OdV):

- riceve, analizza e verifica le segnalazioni di violazione del Codice Etico garantendo la riservatezza per i segnalatori;

- comunica eventuali violazioni del Codice Etico agli organi competenti, secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- formula proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione del Codice Etico;
- propone le iniziative utili per la maggiore diffusione e per l'aggiornamento del Codice;
- monitora le iniziative relative alla conoscenza e comprensione del Codice Etico;
- suggerisce eventuali modifiche, aggiornamenti e integrazioni per la revisione del Codice.

L'OdV opera secondo un regolamento interno e riferisce direttamente all'Amministratore Delegato.

Per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione del presente documento, il personale dell'Associazione potrà rivolgersi all'Organismo.

La violazione o il sospetto di violazione del Codice Etico dovranno essere tempestivamente segnalati all'Organismo di Vigilanza in forma scritta utilizzando il seguente indirizzo email: **odv@santacecilia.eu** o per posta ordinaria a: **Associazione Istituto Santa Cecilia – Organismo di Vigilanza Via Maratona n. 11 – 00053 Civitavecchia**. Tali segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili a un definito evento o area.

L'Organismo di Vigilanza garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni al fine di evitare qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute con discrezione e responsabilità, provvedendo a indagare, anche ascoltando l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione, motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere e dandone comunque comunicazione all'Amministratore Delegato.

20. IL SISTEMA SANZIONATORIO

Principi generali

La violazione delle disposizioni del Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA ed i Destinatari.

Tali violazioni saranno, dunque, perseguite dall'Associazione incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

La gravità della violazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per l'Associazione, per tutti i dipendenti e per tutte le Parti interessate;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo;
- la recidiva, consistente nella reiterazione di comportamenti in violazione del Codice Etico anche se non sanzionati.

Per l'esame delle violazioni delle disposizioni del Codice Etico dovrà sempre essere assicurato un adeguato contraddittorio assicurando il soggetto interessato attraverso la procedura di contestazione tempestiva e specifica dell'addebito e previsione di un termine all'interessato per fornire le proprie controdeduzioni difensive e per essere ascoltato personalmente.

Le sanzioni previste dall'Associazione sono:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- sospensione dal servizio con sospensione del trattamento economico nei limiti previsti dal CCNL applicato;
- sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo ovvero oggettivo;
- licenziamento disciplinare per giusta causa (senza preavviso);
- risoluzione contrattuale.

Gli effetti delle violazioni delle disposizioni del Codice Etico devono essere tenuti in seria considerazione da tutti i Destinatari: a tal fine l'Associazione provvede a diffondere il Codice Etico e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

L'Istituto, a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo le disposizioni del Codice Etico e di attenersi alle procedure aziendali.

Misure per Amministratori.

Nel caso di violazione del Codice Etico da parte dell'Amministratore Delegato e/o dei membri del Consiglio Direttivo dell'Associazione Istituto Santa Cecilia, l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01, informa i Soci, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Nel caso di violazione del Codice Etico da parte dell'Amministratore, l'OdV informerà i Soci per gli opportuni provvedimenti coerentemente alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In caso di violazione del Codice Etico da parte di uno o più membri del Consiglio Direttivo, l'OdV informerà l'Amministratore e i Soci per gli opportuni provvedimenti coerentemente alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In ogni caso delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate deve essere sempre informato l'OdV.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle prescrizioni previste nel Codice Etico o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del

Codice stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Codice Etico sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

In ogni caso delle violazioni accertate e delle sanzioni irrogate deve essere sempre informato l'OdV.

Impiegati e Quadri

In conformità alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale della Sanità Privata (CCNL), nello Statuto dei Lavoratori L. 30, maggio 1970 n. 300 :

- Incorre nei provvedimenti previsti, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Codice Etico o adottati, nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente individuati dal CCNL pregiudizievoli per la disciplina e la morale dell'associazione;
- Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che ponga in essere, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto;
- Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231/01 ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal D. Lgs. 231/01, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi all'Associazione grave nocimento morale e/o materiale.

Qualsiasi violazione delle norme del Codice Etico autorizza a richiedere alla funzione aziendale competente l'avvio del procedimento di contestazione disciplinare e l'eventuale irrogazione di una delle predette sanzioni a seconda della gravità della violazione.

Misure nei confronti di collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico, potrà determinare in virtù delle clausole che l'Associazione prevede in ogni contratto:

- La diffida scritta al rispetto del Codice Etico;
- L'applicazione di una penale;

- La risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'Associazione.

Controllo e segnalazioni

All'Organismo di Vigilanza ex d.Lgs. 231/01 spetta:

- vigilare sull'osservanza, sull'attuazione e sull'adeguatezza del Codice;
- effettuare indagini, coordinandosi con gli organi indicati nel sistema sanzionatorio per ciascun destinatario, in merito alle notizie di violazioni del presente Codice ricevute in forma di segnalazioni e comunicare agli Organi competenti gli esiti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

Gli Stakeholder sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento di dette funzioni dell'OdV.

L'Associazione garantisce i segnalanti contro ogni possibile atto che possa provocare discriminazione, isolamento e penalizzazione o che sia comunque vessatorio ed è assicurata inoltre la riservatezza dell'identità del segnalante in buona fede che abbia agito senza dolo o colpa grave.

A tale fine viene previsto nel Modello Organizzativo una procedura di whistleblowing che garantisca sia i soggetti segnalanti che i soggetti segnalati.

21. DIFFUSIONE DEL CODICE

L'ASSOCIAZIONE ISTITUTO SANTA CECILIA si impegna alla diffusione, verifica e monitoraggio del presente Codice verso tutti i soggetti destinatari, nonché all'applicazione delle eventuali sanzioni in caso di mancata osservanza delle disposizioni in esso contenute. In ogni rapporto commerciale tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza e dei contenuti del presente Codice Etico, che sono tenuti, a rispettare contrattualmente.