

ORDINE OSPEDALIERO  
DI SAN GIOVANNI DI DIO  
FATEBENEFRAELLI  
PROVINCIA LOMBARDO VENETA

**CODICE ETICO**

redatto in conformità alle “*Linee Guida Regionali per l’adozione del Codice e dei Modelli di Organizzazione e Controllo delle Aziende Ospedaliere*” di cui all’allegato 13 DGR Lombardia VIII/3776 del 13 dicembre 2006

Revisione maggio 2012

## ***INDICE***

- 1 INTRODUZIONE**
- 2 PRINCIPI ETICI E VALORIALI - CHE COSA DISTINGUE UN ENTE ECCLESIASTICO**
  - 2.1 Premessa: l'Ordine e la Provincia
  - 2.2 Principi generali
  - 2.3 Principi etici sottostanti ai reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001
  - 2.4 Ambito di applicazione
  - 2.5 Altre indicazioni
- 3 IL CODICE COMPORTAMENTALE**
  - 3.1 Il contenuto della normativa
  - 3.2 Valore del Codice Etico
  - 3.3 Organismo di gestione del Codice Etico
  - 3.4 Norme di Comportamento
- 4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**
  - 4.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza
  - 4.2 Informativa all'Organismo di Vigilanza

## **1 INTRODUZIONE**

Con l'emanazione del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il legislatore ha adeguato il nostro ordinamento ai principi già affermati a livello internazionale che prevedono anche in capo alle persone giuridiche una forma di responsabilità diretta e autonoma in relazione a determinate fattispecie di reato.

Con l'introduzione di tale istituto (la cosiddetta responsabilità amministrativa degli enti), uniformandosi ai sistemi sanzionatori già adottati in altri paesi europei, il legislatore ha predisposto un sistema punitivo che, aggredendo l'ente ed il suo capitale, consente di reprimere efficacemente una delle più diffuse e pericolose forme di criminalità del mondo moderno, la cosiddetta illegalità d'impresa.

L'adeguamento da parte degli Enti facenti parte dell'Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio Fatebenefratelli a tale normativa potrebbe sembrare un'attività superflua in quanto le norme che governano gli Enti stessi sono ispirate a principi etici superiori e prevedono precisi meccanismi di formazione delle decisioni a livello apicale.

Così non è ove si consideri che gli Statuti Generali dell'Ente (che, nel presente documento, chiameremo anche, unitamente alle Costituzioni, il "Diritto Proprio dell'Ente", in associazione con il "Diritto Universale della Chiesa", costituito principalmente dal Codice di Diritto Canonico) obbligano i Religiosi ma non anche i dipendenti e collaboratori laici dell'Ente.

Si consideri, inoltre, che gli Enti facenti parte dell'Ordine, in quanto enti dotati di personalità giuridica ed esercenti attività diversa da quella di religione e di culto, sono sottoposti alla disciplina del D.Lgs. n. 231/2001 a nulla rilevando in senso contrario la qualità di enti ecclesiastici.

In questa prospettiva si è ritenuto opportuno che gli Enti adottassero le misure necessarie per adeguare le proprie organizzazioni ai disposti contenuti nel D.Lgs. n. 231/2001.

Il primo passo è stato lo studio di fattibilità per l'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo elaborato facendo riferimento alle linee guida elaborate dall'ARIS (Associazione Religiosa Istituti Socio-Sanitari, vale a dire l'Associazione cui fa capo la Provincia Lombardo-Veneta dei Fatebenefratelli), approvate dal Ministero della Giustizia.

In attesa di una più precisa definizione dei contenuti del Modello, l'Organo di Governo della Provincia Lombardo-Veneta, anche in conseguenza di quanto stabilito in Lombardia dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 9014/2009, aveva ritenuto di adottare in primo luogo un Codice Etico - conforme alle Linee Guida regionali per l'adozione del Codice Etico e dei Modelli di Organizzazione e Controllo delle Aziende Sanitarie Locali e Aziende Ospedaliere di cui all'allegato 13 della DGR VIII/3776 del 13 dicembre 2006 - a valere per tutte le attività svolte dalla Provincia Lombardo-Veneta nelle sue strutture ubicate in Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Piemonte e Liguria.

Successivamente l'Organo di Governo ha approvato il Modello Organizzativo ed ha nominato l'Organismo di Vigilanza. Nello specifico i più recenti provvedimenti formali sono i seguenti:

- a) approvazione revisione 3 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: deliberazione n. 059/11 del 22 marzo 2011;
- b) approvazione revisione 4 e contestualmente revisione 5 del Codice Etico: deliberazione n. 059/11 del 22 marzo 2011;
- c) nomina dell'Organismo di Vigilanza: deliberazione n. 059/11 del 22 marzo 2011;
- d) modifica nella composizione dell'Organismo di Vigilanza: deliberazione n. 023/12 del 24 gennaio 2012.

Il Codice Etico è costituito da una parte generale nella quale sono esposti gli aspetti fondamentali del D.Lgs. n. 231/2001 e le caratteristiche principali del codice, rinviando al

Modello e ad altri documenti connessi con l'attuazione della norma tutta la parte specifica inerente alla mappatura dei rischi, alla descrizione delle procedure, al sistema dei controlli, all'individuazione dell'organismo di controllo e, infine, al sistema disciplinare. Vi è infine una parte specifica che, oltre ad entrare nel merito dei processi decisionali dell'Ente, si occupa di norme di comportamento.

## **2 PRINCIPI ETICI E VALORIALI – CHE COSA DISTINGUE UN ENTE ECCLESIASTICO**

### **2.1 Premessa: l'Ordine e la Provincia**

#### Dagli Statuti Generali dell'Ordine:

*Il nostro Istituto è stato approvato dalla Chiesa come un Ordine religioso di Fratelli per il servizio degli infermi e dei bisognosi. Ebbe origine a Granada, in Spagna, nella seconda metà del XVI secolo, come continuazione dell'attività caritatevole di San Giovanni di Dio, che nacque a Montemor-o-Novo (Portogallo) e morì a Granada l'8 marzo 1550.*

*A San Giovanni di Dio si erano uniti alcuni discepoli che, attratti dal suo esempio, lo aiutavano nelle opere di misericordia, specialmente nel servizio dell'ospedale da lui fondato a Granada. Tra questi si distinse Antonio Martín, che fu incaricato dallo stesso Santo, in punto di morte, di continuare e dirigere detto ospedale. Negli anni successivi, altri compagni si unirono al gruppo e furono fondati vari ospedali, particolarmente in Andalusia.*

*L'Istituto fu approvato da S. Pio V nel 1572 e sottoposto alla regola di Sant'Agostino; nel 1586 venne riconosciuto da Sisto V come vero e proprio Ordine religioso.*

*Nel 1592, Clemente VIII ridusse l'Istituto allo stato iniziale di semplice Congregazione, mettendo nuovamente i Confratelli sotto la giurisdizione dei vescovi e permettendo loro di emettere solo il voto di ospitalità. Alcuni anni dopo questo atto di retrocessione, Paolo V, nel 1611 in Spagna e nel 1617 in Italia, riportò nuovamente l'Istituto al grado di Ordine. Questa duplice e autonoma reintegrazione fece in modo che si costituissero due Congregazioni distinte che, pur consapevoli di formare una sola famiglia, si svilupparono parallelamente per due secoli e mezzo.*

*A causa soprattutto degli sconvolgimenti politici e delle leggi antireligiose del XIX secolo, l'Ordine attraversò un periodo di grande sofferenza in tutto il mondo. La Congregazione spagnola subì un colpo particolarmente duro e praticamente scomparve nell'anno 1850. La sua restaurazione, soprattutto ad opera di San Benedetto Menni, portò alla riunificazione dell'Istituto.*

*Da quel momento l'Ordine, consapevole dell'eredità ricevuta nella Chiesa e con lo sguardo fisso al Cristo misericordioso del Vangelo, continua nel mondo la sua opera di apostolato con i sofferenti.*

*A metà del XX secolo, lo spirito missionario dell'Ordine portò alla sua espansione a livello mondiale.*

#### L'Ordine, la Provincia, le Case

L'Ordine è attivo in tutti i continenti ed è strutturato in Province, Viceprovince e Delegazioni Generali. Al governo dell'Ordine vi è un Superiore Generale, eletto ogni sei anni, assistito da almeno 4 Consiglieri o Definitori Generali. Il Superiore Generale ed il suo Consiglio hanno sede in Roma, presso la Curia Generalizia.

In Italia sono attive la Provincia Romana, l'Ospedale San Giovanni Calibita dell'Isola Tiberina di Roma e la Provincia Lombardo-Veneta. Questi tre organismi, pur appartenendo al medesimo Ordine religioso, sono di fatto tre persone giuridiche nettamente separate tra loro e pertanto ognuna di esse opera in completa autonomia, pur nel rispetto dei vincoli imposti dal diritto proprio dell'Ordine e dal Diritto Universale.

La Provincia Lombardo-Veneta dell'Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio, Fatebenefratelli, è ente ecclesiastico giuridicamente riconosciuto, con sede legale a Milano, in Via San Vittore n. 12, sede amministrativa in Cernusco sul Naviglio, Via Cavour n. 2,

nonché una serie di dipendenze che non hanno singolarmente riconoscimento giuridico ma che formano un unicum con la Provincia nell'esercizio dell'assistenza sanitaria. La partita IVA ed il codice fiscale, in effetti, peraltro coincidenti, sono unici: 01647730157.

In particolare la Provincia, nel perseguimento dei fini istituzionali di culto e di religione, realizza la propria vocazione religiosa dedicandosi al servizio della Chiesa per il bene e la salvezza del prossimo mediante le opere di evangelizzazione e di promozione umana rispondenti alle particolari esigenze e necessità dei tempi e dei luoghi dove la Provincia è o possa essere presente e in questo senso esercita in particolare, senza scopo di lucro, attività educative, assistenziali (come dichiarato dalla Congregazione per gli Istituti di Vita Consacrata e le Società di Vita Apostolica nella nota Prot.n.R.G. 10/M depositata presso il Tribunale e la Prefettura di Milano).

La Provincia Religiosa ebbe il suo primo riconoscimento giuridico con Regio Decreto n. 1850 del 15.11.1938, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia in data 15.12.1938, n. 285.

Successivamente, ai sensi dell'art. 15, comma 4, del regolamento di esecuzione della legge n. 222/85, approvato con D.P.R. 13.02.1987, n. 33, la Provincia chiese l'iscrizione al Tribunale di Milano, Cancelleria Società Commerciali, Registro PG, ottenendola con il n. 341, vol. 12, fascicolo 341.

Nel marzo 2001, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, di approvazione del "Regolamento recante norme per la semplificazione dei procedimenti di riconoscimento di persone giuridiche private e di approvazione delle modifiche dell'atto costitutivo e dello statuto", entrato in vigore il 22 dicembre 2000, la Provincia Religiosa chiese ed ottenne l'iscrizione al Registro PG della Prefettura di Milano, nuovamente competente in materia di certificazioni relativamente agli enti ecclesiastici. Oggi, dunque, la Provincia risulta iscritta al n. 69 del Registro PG della Prefettura di Milano.

Come da Statuti e Costituzioni dell'Ente, il governo della Provincia è composto dal Provinciale e da 4 Consiglieri (o Definitori); il Provinciale, come superiore maggiore, è il principale responsabile della promozione della vita religiosa e di tutte le attività formative e apostoliche della Provincia. L'autorità del Provinciale si estende su tutte le comunità e opere e su tutti i confratelli della Provincia, secondo il diritto universale della Chiesa e il diritto proprio dell'Ente (Cost. 95). Il Superiore locale è l'animatore principale della comunità e gode dell'autorità che gli concedono il diritto universale ed il diritto proprio dell'Ordine (Cost. 98). Praticamente il Superiore locale è il rappresentante in loco del Superiore Provinciale, il quale peraltro è l'unico titolato - pur se con limitazioni imposte dal diritto universale e dal diritto proprio dell'Ordine - a compiere atti di straordinaria amministrazione in quanto legale rappresentante della Provincia. In funzione del Regolamento Generale della Curia Provinciale e dei Centri Assistenziali, di cui si parlerà più diffusamente in altro capitolo del Codice, nei Centri Assistenziali è ora presente un Direttore di Struttura, con incarico di responsabilità sull'andamento economico della struttura di riferimento.

La Legale Rappresentanza non è automaticamente assegnata al Superiore Provinciale ma, nel caso attuale, Fra Giampietro Luzzato è sia Superiore Provinciale che Legale Rappresentante, come da dichiarazione della Sacra Congregazione per gli Istituti di Vita Consacrata e le Società di Vita Apostolica in data 22 maggio 2007, Prot.n.R.G. 10/M, depositata presso la Prefettura di Milano.

Nel merito degli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione, si deve precisare che il Superiore Provinciale può compiere tutti gli atti di ordinaria amministrazione e quelli di straordinaria amministrazione quali l'alienazione, l'acquisto e la permuta di beni immobili, l'accettazione di eredità, legati e donazioni, l'effettuazione di spese straordinarie, l'accensione di mutui, purché il valore di tali operazioni non superi singolarmente la somma fissata dal Superiore Generale dell'Ordine sulla base di quanto indicato dalla Conferenza Episcopale Italiana. Per tutti gli atti di valore superiore a tale limite, il Superiore Provinciale dovrà richiedere il permesso del Superiore Generale il quale, a norma dei n. 165 § c) degli Statuti Generali e del can. 638 § 3, se del caso inoltrerà la richiesta alla Santa Sede.

### La Mission dell'Ente

Rispetto ad altre strutture sanitarie, quelle appartenenti all'Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio sussistono non solo quali risposte istituzionali ai bisogni di salute della popolazione ma in attuazione di uno specifico mandato carismatico che risale all'opera assistenziale di San Giovanni di Dio (1495-1550) e alle sue successive e ininterrotte attualizzazioni storiche.

Pertanto il rispetto del malato, la trasparenza amministrativa, la leale collaborazione con le istituzioni statali, la correttezza nei rapporti di lavoro, ecc. non costituiscono solo l'espressione di una corretta gestione sanitaria ma anche la realizzazione della missione propria dell'Ordine, significativamente espressa nella sua stessa attribuzione onomastica: **fate bene fratelli!**

Di tale missione ed espressione carismatica è autorevole testimonianza oltre che sintesi contenutistica la Carta di identità dell'Ordine, pubblicata nel 2000 e che costituisce un vero e proprio compendio dei valori propri e degli obiettivi che l'Ordine si propone di realizzare.

Gran parte della Carta stessa è dedicata proprio alle questioni di carattere etico alle quali si rimanda per un approfondimento e, al tempo stesso, una più esaustiva fondazione di quanto contenuto in questo documento.

## 2.2 Principi generali

I principi ispiratori di questo documento sono riconducibili innanzitutto a quanto contenuto nelle *Costituzioni* dell'Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio la cui peculiare identità, nella Chiesa, è definita dal carisma dell'*ospitalità* incarnato creativamente in ogni momento e situazione in apertura ai segni dei tempi e alle necessità degli uomini (*Cost.* n. 6).

Di tale carisma sono partecipi, oggettivamente ma con vario grado di consapevolezza soggettiva, tutte le persone che a qualsiasi titolo collaborano con le Opere gestite o promosse dall'Ordine. Ad essi, d'altra parte, l'Ordine stesso si sforza di partecipare lo spirito della propria missione (cfr. *Cost.* n. 46b).

L'attenzione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 231/2001 non solo nasce dalla necessità di adempiere una disposizione legislativa ma promana anche da un'intrinseca volontà di dare un più organico e compiuto assetto alla correttezza gestionale delle proprie Opere da parte dei responsabili amministrativi delle stesse, specificamente esortati a essere "diligenti nell'osservare le leggi sociali e sanitarie dello Stato nell'ambito dell'etica cristiana e della dottrina sociale della Chiesa" (*Statuti generali* n. 92).

Pur se non direttamente riferite a queste, l'integrità morale e l'onestà nei confronti dello Stato, sottostante al D.Lgs. in oggetto, si trovano in piena consonanza e attuazione operativa di tali affermazioni.

Più analiticamente, la *Carta di identità dell'Ordine Ospedaliero* dedica una decina di paragrafi all'analisi dettagliata dei criteri inerenti la buona gestione delle opere. In essi è possibile trovare i presupposti etici precomprensivi a quanto disposto dal D.Lgs. Più specificamente vi sono tre realtà valoriali a cui fare riferimento: **onestà, chiarezza e trasparenza**: "onestà come espressione di coerenza con i principi che difendiamo; chiarezza nella nostra posizione e nelle nostre pretese; infine trasparenza nei nostri criteri nel momento di applicare le risorse che riceviamo" (*Carta*, n. 5.3.6.6.).

Il Codice Etico che segue vuole essere solo lo strumento regolatorio e normativo che si pone come elemento di mediazione tra la realtà valoriale e l'operatività della coscienza. L'agire etico, infatti, presuppone tre ambiti reciprocamente integrati:

- i *valori*, realtà oggettive, immutabili e universali (anche se non conosciute e percepite nell'identico modo);
- le *norme* etiche che traducono pragmaticamente i valori incarnandoli in codici religiosi, deontologici, pregiuridici, legislativi, ecc.;
- la *coscienza*, regno intangibile di una soggettività che si confronta responsabilmente con i valori e la loro traduzione normativa.

In rapporto alla suddetta articolazione il Codice si pone, appunto, come strumento normativo sottostante alla più complessa e articolata normazione giuridica. Rispetto a quella, infatti, ha prevalente carattere di tutela dell'istituzione e del lavoratore nei

confronti di possibili illeciti che potrebbero essere compiuti e dai quali l'adempimento di un dispositivo organizzativo-gestionale costituisce elemento liberatorio.

Rammentiamo che il presente documento riguarda in modo peculiare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e non va inteso come un globale codice di comportamento per il lavoratore. Quest'ultimo, infatti, ha una portata assai più ampia includendo tutte le norme di carattere deontologico per le specifiche professionalità nonché i rapporti con l'Ente (conflitto di interessi, danno all'immagine, ecc.).

Inoltre non va trascurato il ruolo che, nell'ambito delle più globali strategie di eticità dell'Istituzione, assumono i Comitati Etici che non possono limitarsi a semplici organi di verifica procedurale sulle sperimentazioni cliniche ma devono assumere il ruolo di garanti etici della gestione dell'Ente e dei suoi collaboratori. Alla luce di quanto detto, quindi, è possibile entrare nel merito specifico delle fattispecie di reato previste per identificarvi i presupposti di carattere etico legittimanti la norma stessa. Non avrebbe alcun senso, infatti la sussistenza di una norma e delle relative sanzioni se non in rapporto a una realtà valoriale negata dal suo mancato rispetto.

### **2.3 Principi etici sottostanti ai reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001**

#### ***Principio di giustizia***

La virtù della giustizia consiste nel dare *unicuique suum*, cioè a ognuno (sia esso singolo o collettività) ciò che gli è proprio, che gli è dovuto. Nel suo ambito la cosiddetta "giustizia sociale" riguarda il rapporto tra i cittadini e la società. E poiché le risorse della società/Stato sono frutto della contribuzione di tutti i cittadini, ogni danno a erogazioni, finanziamenti, contributi statali è indirettamente danno a ognuno di coloro che ha contribuito a costituire questo capitale sociale, furto ai beni dell'altro, per quanto "mediato" dall'ente statale.

#### ***Principio di autorità***

L'esercizio del "potere" e dell'autorità ad esso correlata, in ambito lavorativo, è connessa al ruolo che il lavoratore occupa e all'autorevolezza che in esso incarna. La sua destinazione, fatta salva anche una legittima gratificazione personale, è sempre e comunque quella del bene-altro (singolo o comunitario) a cui l'esercizio del potere è destinato. Questo esclude sia ogni esercizio autoritario (e non autorevole) dello stesso, sia, a maggior ragione, ogni suo uso personale specie se effettuato strumentalizzando o "tentando" l'altro. In quest'ultimo caso, infatti, il male operato si aggrava, moltiplicandosi per l'estensione all'altro della sua sfera d'azione.

#### ***Principio di non violenza***

Pur se formulato in termini negativi, definendo cioè che non è più, rispetto a ciò che è, si tratta di una delle acquisizioni più importanti (anche se troppe volte disattese) della modernità. Ovviamente all'interno di un sistema democratico possono esservi assetti o istituti che necessitano di essere migliorati o, a volte, anche radicalmente cambiati, ma la modalità per agire in tal senso non potrà mai essere il ricorso alla violenza, legittimato solo di fronte a un "ingiusto aggressore" che non si è in grado di rendere innocuo in alcun altro modo.

#### ***Principio di onestà***

Si tratta di uno dei requisiti fondamentali del vivere sociale e della relazionalità interpersonale. Come già detto, a proposito del principio di giustizia, infatti, anche quando il danno viene perpetrato nei confronti di un'istituzione questo si riversa, indirettamente, sulle persone che la costituiscono, che contribuiscono alla sua esistenza (anche economicamente) o dei cui servizi usufruiscono. Questo è valido anche per gli ambiti (come, ad esempio, quelli informatici o massmediatici) nei quali tale correttezza di rapporto interpersonale potrebbe apparire più remota.

#### ***Principio di tutela della salute***

La salute, fin dalle prime codificazioni dei diritti umani (XVI secolo), è sempre stata considerata diritto fondamentale, costitutivo e inalienabile della persona. Il principio

della sua tutela, del quale è diretta conseguenza etico-normativa, dovrebbe essere quasi superfluo in strutture, come quelle sanitarie, istituzionalmente finalizzate ad essa. Laddove, pertanto, si concretizzi una fattispecie criminosa in tal senso, la responsabilità di chi compie il reato è ancora più grave. Vi è infatti una responsabilità che l'operatore sanitario instaura insieme alla struttura in cui opera e della cui attività assistenziale diventa elemento qualificato e qualificante.

### ***Principio di rispetto per la libertà***

Così come il precedente, anche il diritto alla libertà appartiene alla prima codificazione dei diritti umani. Variamente interpretato e vissuto dalle successive rielaborazioni esso costituisce tuttavia una delle prerogative essenziali e, ancora una volta, connaturali, all'essere umano. Non solo, quindi, la riduzione in schiavitù, ma anche forme, per così dire, "minori" di mancata libertà esistenziale sono oggi comprese e vissute come profonde offese alla dignità della persona. L'uomo nasce e deve vivere libero e, qualora, per una giusta esigenza sociale dovesse perdere tale diritto questo deve avvenire sempre come conseguenza di un comportamento criminoso e colpevole col quale quasi si autoesclude dallo stesso.

### ***Principio di verità***

La verità, oggetto proprio della virtù della veracità, è alla base del rapporto fiduciario tra gli esseri umani. Solo la rispondenza tra parola parlata e parola pensata può dare al rapporto tra le persone la necessaria garanzia per "fidarsi" reciprocamente l'uno dell'altro. Tutto questo, al di là del semplice aspetto comunicativo verbale, si estende anche a tutti i comportamenti che, a vario titolo, possano rivelarsi non veri, cioè non consequenziali e armonici con gli intenti di chi li pone in atto. I latini, distinguendo bene tra il semplice *falsiloquium* e il *mendacium*, identificavano in quest'ultimo l'elemento disvaloriale cogliendovi proprio il mentire al fine di ingannare l'altro.

### ***Principio di responsabilità sociale***

È precomprensivo di tutti i cosiddetti "reati societari", una lunga serie di infrazioni aventi come oggetto un danno alla realtà societaria di appartenenza. L'elemento etico valoriale appartiene allo stesso ambito nel quale, per altri, versi, ricade il principio di solidarietà, cioè il rispondere *in solidum* per un dato comportamento. Anche se la realtà societaria non costituisce un'entità personale con i diritti a questa correlata, sta di fatto che, nel momento in cui si instaura un legame di appartenenza con la stessa, si contrae una relazione di reciprocità che deve essere pienamente rispettata in rapporto, a sua volta, al principio della giustizia "commutativa".

## **2.4 Ambito di applicazione**

Ai fini dell'applicazione del Codice Etico si richiamano i reati previsti dal Codice Penale che, posti a tutela dei beni giuridici costituzionalmente garantiti e desumibili dal D.Lgs. n. 231/2001, si possono configurare nell'operatività dei destinatari dello stesso.

Il Codice Etico della Provincia Lombardo-Veneta trova applicazione per l'Ente nella sua interezza, sia per quanto concerne l'Amministrazione Centrale sia per quanto concerne ognuno dei singoli Centri Assistenziali gestiti dalla Provincia.

Pur nel rispetto delle peculiarità dei singoli Centri, dei diversi indirizzi nosologici e, non da ultimo, delle differenti normative regionali in termini di autorizzazione al funzionamento ma soprattutto di accreditamento, l'azione che viene condotta in tali Centri a favore del malato è improntata alla medesima etica ed alla medesima filosofia, sancita dal diritto proprio dell'Ente e dal Diritto Universale della Chiesa. Nessuno dei detti Centri ha autonomia giuridica e pertanto, decidendo di adottare il Codice Etico e tutto quanto attiene l'ambito di applicazione del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organo di Governo dell'Ente ha operato la scelta obbligata di assumere determinazioni a valenza generale, impegnandosi ad intervenire diversamente solo allorquando ciò dovesse essere richiesto dalle autorità regionali o locali.

Il presente Codice Etico si applica dunque, senza distinzioni, presso i Centri di attività sotto menzionati:

a) Amministrazione Centrale Fatebenefratelli

Ubicata in Via Cavour n. 2, 20063 Cernusco sul Naviglio (MI), è sede operativa della Provincia, sede dell'Organo di Governo dell'Ente (vale a dire il Consiglio Provinciale dell'Ordine o Definitorio Provinciale), domicilio del legale rappresentante, del Vicario Provinciale/Economo Provinciale nonché del Segretario Provinciale, sede della Direzione Generale, della Direzione Sanitaria Aziendale, delle Direzioni Centrali (Amministrativa, Tecnica, Risorse Umane, Monitoraggio Piano Strategico, Affari Generali), nonché di tutto lo staff tecnico a supporto dei Centri Assistenziali; le attività contabili espletate dagli Uffici centrali ed i bilanci annuali sono soggetti, per scelta dell'Ente e non per obbligo di legge, a verifica da parte di società di revisione. Presso l'Amministrazione Centrale si trova anche il Centro di Studi e Formazione.

b) IRCCS Centro San Giovanni di Dio

Ubicata in Brescia, Via Pilastroni n. 4, riconosciuta Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico, la Casa è governata da un Direttore Generale Religioso per gli aspetti gestionali e da un Superiore locale per gli aspetti religiosi e di comunità. Il Direttore Generale ha delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori

Il Direttore Generale è inoltre Vicepresidente dell'IRCCS e dunque delegato per tutti i rapporti con il Ministero della Salute. Egli è assistito, di norma, da un Direttore Amministrativo, da un Direttore Medico di Presidio e da un Direttore Scientifico per l'attività di ricerca vera e propria.

Nell'ambito dell'IRCCS è attivo un Organo di Controllo previsto da Statuto e Ordinamento dell'IRCCS medesimo, secondo disposizioni del Ministero della Salute;

L'attività dell'IRCCS è rivolta sostanzialmente verso pazienti di provenienza psichiatrica ed è caratterizzata storicamente da una particolare attenzione per la malattia di Alzheimer. La struttura è regolarmente accreditata e a contratto con l'ASL territorialmente competente.

È presente sul territorio anche grazie ad una comunità da 20 posti letto ubicata a Orzinuovi (BS), denominata "La Celeste" e dedicata a pazienti con doppia diagnosi.

c) RSA San Riccardo Pampuri Fatebenefratelli

La RSA, ubicata in Via Sesia n. 23 a Trivolzio (Pavia), dispone di autorizzazione al funzionamento per oltre 100 ospiti NAT, del relativo accreditamento ai sensi della normativa regionale e di contratto con l'ASL di Pavia.

Il finanziamento è a retta di degenza, il cui importo risulta come somma del contributo regionale attraverso il sistema delle schede SOSIA e della quota alberghiera, il cui ammontare è determinato autonomamente.

La Casa è governata da un Direttore di Struttura Religioso, con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori, il quale si avvale di una cooperativa di lavoro per tutti i servizi, compreso quello assistenziale. La cooperativa in parola, Agorà, è consociata di un Consorzio, denominato "Hospitalitas Consorzio", che condivide lo spirito e la filosofia dell'Ente.

d) RSA San Carlo Borromeo Fatebenefratelli

La RSA, ubicata in Via Como 2 a Solbiate (CO), ha una ricettività globale di oltre duecento letti per NAT, allo stato transitoriamente accreditati.

Il finanziamento è a retta di degenza, il cui importo risulta come somma del contributo regionale attraverso il sistema delle schede SOSIA e della quota alberghiera, il cui ammontare è determinato autonomamente.

La Casa è gestita da un Direttore di Struttura Religioso, con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori, assistito da un Direttore Amministrativo e da un Direttore Medico di Presidio (consulente).

e) Centro Sacro Cuore di Gesù Fatebenefratelli

Ubicato in San Colombano al Lambro (MI), Viale San Giovanni di Dio n. 54, si tratta di un ex Istituto di Riabilitazione (I.D.R.) ex articolo 26 della legge 833/78.

Oggi ricovera e assiste ospiti con patologie psichiatriche. I posti letto sono in parte accreditati a titolo definitivo e in parte accreditati transitoriamente in attesa che vengano completati alcuni lavori di adeguamento strutturale.

Sono inoltre attivi presso detto Centro una RSD (residenza per disabili), cui si aggiungono un CSE (Centro Socio-Educativo), uno SFA (Servizi di formazione all'autonomia) CDD (Centro Diurno per Disabili) per 30 posti.

La struttura è diretta da un Direttore di Struttura con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori, cui si affianca un Superiore Locale Religioso, assistito da un Direttore Medico di Presidio.

f) Centro Sant'Ambrogio Fatebenefratelli

Si tratta anche in questo caso di un ex Istituto di Riabilitazione (I.D.R.) ex articolo 26 della legge 833/78.

Oggi ricovera e assiste ospiti con patologie psichiatriche. Tutti i posti letto disponibili sono accreditati. I rapporti giuridico-economici sono regolati da contratti con l'Azienda sanitaria locale competente territorialmente (ASL MI2 Melegnano).

La struttura è diretta da un Direttore di Struttura, con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori assistito da un Coordinatore Amministrativo e da un Direttore Medico di Presidio.

g) Ospedale Sacra Famiglia Fatebenefratelli

Ubicato in Erba, Via Fatebenefratelli n. 20, questo Ospedale già classificato Generale di Zona è oggi definitivamente accreditato ai sensi della DGR Lombardia 38133/98 (DGR 49150 del 17 marzo 2000, poi ricompresa nella Deliberazione di accreditamento con azienda unica DGR 17249 del 23.04.2004).

Tecnicamente è un Ospedale classificato religioso, il che significa, secondo una serie di interventi del Ministero della Sanità e della stessa Regione Lombardia che, pur essendo di natura privata, è assimilabile ad un Ospedale pubblico sotto molti punti di vista.

Tutti i posti letto sono accreditati e a contratto.

La struttura è diretta da un Direttore di Struttura, con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori, assistito da un Direttore Medico di Presidio e da un Direttore Amministrativo.

h) Casa di Ospitalità Beata Vergine della Guardia Fatebenefratelli

Si tratta di una Casa per Ferie, ubicata in Via Genova a Varazze (SV). Il sistema di finanziamento è a retta, strutturata secondo la sistemazione delle stanze.

La Casa è diretta da un Direttore di Struttura Religioso, con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori. Non vi si svolge alcun tipo di attività sanitaria e pertanto la Casa può definirsi a tutti gli effetti una struttura alberghiera.

i) Casa di Riposo San Pio X Fatebenefratelli

La Casa di Riposo è ubicata in Ca' Cornaro n. 5 a Romano d'Ezzelino (VI). Ospita un numero limitato di soggetti in parte NAT e in parte NAP. Il servizio infermieristico ed assistenziale è appaltato. Il personale dipendente si occupa di ristorazione.

Anche a Romano è presente un Direttore di Struttura con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori. La Casa è cogestita con il Comune di Romano d'Ezzelino, che partecipa alle decisioni inerenti il budget e la retta giornaliera di degenza.

Dal punto di vista delle autorizzazioni all'esercizio la struttura, soggetta alla Legge Regione n. 22/2002, dispone di autorizzazione al funzionamento.

l) Casa di Riposo Villa San Giusto Fatebenefratelli

Questa struttura è ubicata in Gorizia, Corso Italia n. 244. Gli ospiti sono NAT. Per un certo numero di posti è sempre esistita una convenzione con il Comune di Gorizia. È pure presente un contratto con l'Azienda per i Servizi Sanitari n. 2 Isontina per la copertura delle spese infermieristiche e di altre spese di matrice sanitaria, compresi posti per pazienti in SVP e affetti da SLA.

La Casa è diretta da un Direttore di Struttura con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori, coadiuvato da un Coordinatore Amministrativo e da un Direttore Medico di Presidio ( consulente).

Sono in regola le autorizzazioni al funzionamento secondo la normativa del Friuli Venezia Giulia.

m) Ospedale San Raffaele Arcangelo Fatebenefratelli

Trattasi di un Ospedale Provinciale Specializzato ad Indirizzo Medico-Riabilitativo, sito in Venezia, Madonna dell'Orto 3458. Tecnicamente è un Ospedale classificato religioso, con le caratteristiche già segnalate per l'Ospedale di Erba.

Come indirizzo nosologico la struttura ha una storia complessa: nata come ospedale generale di zona si è dovuta trasformare in ospedale specializzato, dedicato alla riabilitazione. Di recente è stata ultimata una nuova trasformazione che vedrà buona parte dei letti trasformati in RSA o Centro Servizi (secondo le definizioni in uso presso l'Azienda Sanitaria territorialmente competente).

La struttura è diretta da un Direttore di Struttura, con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori, assistito da un Direttore Medico di Presidio e da un Coordinatore Amministrativo.

n) Presidio Beata Vergine della Consolata Fatebenefratelli

Sito in San Maurizio Canavese (TO), Via Fatebenefratelli n. 70, il Presidio Ospedaliero Riabilitativo è inserito nella programmazione regionale come Presidio dell'ASL di riferimento, che è quella di TO4 (ex Ciriè).

Non si tratta quindi di un ospedale classificato ma è comunque ricompreso nelle strutture contemplate dalla legge 833/78 (ex art. 43) come private ma aventi valenza pubblica per molti aspetti. Trattasi in effetti di Presidio Riabilitativo di II livello.

Anch'esso è oggetto di forti trasformazioni, preventivamente concordate con ASL e Regione in risposta alle richieste territoriali e regionali.

La struttura è governata da un Direttore di Struttura, con delega, tra le altre, in materia di sicurezza dei lavoratori, affiancato da un Superiore locale e assistito da un Direttore Sanitario.

o) Centro Studi Ospedalieri – Castello di Monguzzo

Il Complesso del castello di Monguzzo, uno dei più antichi ed importanti della Brianza sorge sopra un colle isolato (Mons Acutus) sopra a Monguzzo. Eretto attorno al 920 D.C., passato dapprima in possesso di vari casati Nobiliari e Reggenti ed usato dapprima come fortezza, prigione ed infine abitazione, dal 1946 il Castello fu donato per lascito alla Provincia Lombardo Veneta dell'Ordine Ospedaliero San Giovanni di Dio che, secondo il volere della sua testatrice (l'ultima proprietaria Leonilde Trussardi), ha adibito a Centro Studi Ospedalieri e luogo di Congressi e Convegni di carattere scientifico, sanitario e religioso.

## 2.5 Altre indicazioni

### Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa della Provincia Religiosa è la seguente:

È il legale rappresentante; ha poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, con i limiti imposti dal diritto proprio dell'Ente e dal diritto universale della Chiesa	IL SUPERIORE PROVINCIALE
	↓
È l'organo di governo dell'Ente. Composto dal Superiore Provinciale e da 4 Definitori (uno dei quali, di norma ma non sempre, con l'incarico di Segretario Provinciale ed un altro con l'incarico di Economo Provinciale), assume le deliberazioni formali dell'Ente, comprese quelle soggette a nulla osta del Superiore Generale.	DEFINITORIO PROVINCIALE O CONSIGLIO PROVINCIALE DELL'ORDINE
	↓
Il DG coordina l'attività degli Uffici dell'Amministrazione Centrale ed esercita funzioni di coordinamento e controllo sull'attività dei Centri Assistenziali.	DIRETTORE GENERALE
	↓
L'Amministrazione Centrale, sede Amministrativa dell'Ente, conta alcune Direzioni Centrali (Economico-Finanziaria, Risorse Umane, Tecnica, Affari Generali, Monitoraggio Piano Strategico) ed una serie di uffici, che riferiscono al Direttore Generale.	AMMINISTRAZIONE CENTRALE

In line con il Direttore Generale, il Direttore Sanitario Aziendale, che ha il coordinamento di tutti i Direttori Medici di Presidio.

Tra tutti i soggetti sopra menzionati, solo per alcune figure sono previsti poteri specifici ai sensi di Statuti e Costituzioni dell'Ordine. I poteri del Superiore Provinciale sono già stati descritti e commentati; quanto al Definitorio Provinciale si è già detto quale sia la funzione principale; aggiungiamo l'Economo Provinciale, al quale spetta l'amministrazione dei beni temporali della Provincia, ed il Segretario Provinciale.

Il Superiore Provinciale e i suoi Consiglieri possono essere rieletti per un secondo mandato consecutivo di quattro anni, ma non per un terzo mandato consecutivo.

I Superiori locali possono essere rinominati per un massimo di dodici anni nella stessa Comunità, tenendo conto che nessuno può occupare uffici di governo troppo a lungo e senza interruzione.

I Direttori di Struttura, se Religiosi, coincidono di norma con i Superiori Locali e pertanto la durata della loro nomina è legata alla durata del mandato; se, invece, si tratta di laici, allora la durata dell'incarico è determinata nel contratto (di norma, ma non necessariamente, 3 anni).

### Organi competenti

Il Superiore Provinciale, quale legale rappresentante, è firmatario di ogni atto ufficiale di impegno dell'Ente nei confronti di terzi, sia sotto il profilo formale sia sotto il profilo finanziario. A termini di diritto proprio dell'Ente, derivato anche in questo caso dal diritto universale della Chiesa, il Superiore Maggiore è tenuto ad acquisire il parere del suo Consiglio (o Definitorio); i Consiglieri, da parte loro, sono chiamati ad esprimere un parere anche in assenza di specifica richiesta del loro Superiore.

Le decisioni assunte dal Superiore Provinciale con il suo Consiglio si traducono in verbali di deliberazione soggetti a Superiore nulla osta nei casi già citati. Il tempo richiesto per ottenere le superiori autorizzazioni è di circa un mese.

Il Capitolo, Generale o Provinciale che sia, va visto più nel suo significato di aggregazione e di incontro che non di organo decisore dell'Ordine, pur essendo in effetti occasione di assunzione di determinazioni a valore sopranazionale o sovranazionale, determinazioni che sono tuttavia più di orientamento e guida nella gestione complessiva delle Province che non dispositivi cogenti. In sostanza il Capitolo è il momento in cui, rispettando le regole del diritto proprio dell'Ente, vengono rinnovate le cariche e in cui si esprime al più alto grado la collegialità dell'Ordine e della Provincia.

In specifico (*Cost. 83*) il Capitolo Generale:

- esamina lo stato dell'Ordine in relazione alle esigenze della vita religiosa, secondo la dottrina della Chiesa;
- studia, promuove e propone autenticamente i diversi modi di manifestare il carisma;
- risolve dubbi e difficoltà in merito alle Costituzioni;
- elegge il Superiore Generale e almeno 4 Consiglieri Generali;
- promulga i decreti che ritiene convenienti per il bene dell'Ordine.

In specifico (*Cost. 90*) il Capitolo Provinciale:

- esamina lo stato della Provincia sotto il profilo religioso;
- applica le decisioni e gli orientamenti del Capitolo Generale;
- elegge e nomina il Provinciale, almeno due Consiglieri Provinciali, i Delegati Provinciali, i Superiori locali e i Maestri dei novizi e degli scolastici;
- emana i decreti che ritiene convenienti per il bene della Provincia.

### Patrimonio della Provincia

In presenza di regolari nulla osta del Superiore Generale e della Sacra Congregazione per gli Istituti di Vita Consacrata e le Società di Vita Apostolica, non esistono altri impedimenti di alcuna natura alla costituzione di garanzie reali sugli immobili della Provincia, a meno che la Provincia Religiosa non abbia sottoscritto specifici impegni in tal senso con il Ceto Bancario o con altri Finanziatori.

Detti immobili, nel loro complesso, non hanno altri vincoli di destinazione specifica che non siano quelli di matrice urbanistica. Alcune eccezioni sono rappresentate dai vincoli imposti dalle varie Regioni in occasione della concessione di finanziamenti; in tali casi è sempre stato richiesto e regolarmente rilasciato vincolo di destinazione a finalità sociali per periodi di 15 anni od oltre.

Non vi è alcuna previsione, nell'ambito del diritto proprio dell'Ente, che disponga – al verificarsi di determinate condizioni – il trasferimento della titolarità del patrimonio immobiliare ad altro Ente. Qualora l'Ente avesse una sola Casa religiosa eretta legittimamente, la sua soppressione diverrebbe di competenza della Santa Sede, alla quale sarebbe riservato il diritto di disporre dei beni relativi (Can. 616, § 2).

In passato sono già stati ceduti immobili. In particolare è stato alienato un intero Ospedale, per il quale sono state ottenute le Superiori Autorizzazioni ed anche il nulla osta del Vescovo Diocesano (Can. 616, § 1). Allorché, infatti, viene soppressa una Casa religiosa eretta legittimamente, occorre acquisire il parere del Vescovo, il quale teoricamente potrebbe rilevare un interesse della Diocesi per l'acquisizione del bene ovvero potrebbe ritenere che la soppressione della Casa religiosa rechi nocimento alla Diocesi per vari motivi, essenzialmente di matrice religiosa in ordine a problemi di presenza e di testimonianza.

### Riconoscimenti - classificazioni

Gli ospedali religiosi classificati rappresentano una sorta di unicum nel panorama della sanità italiana e sono un problema che riguarda molto da vicino i Fatebenefratelli della Provincia Lombardo-Veneta in quanto proprietari (4) e gestori (2) di strutture classificate, delle quali tre in Lombardia e cioè l'Ospedale San Giuseppe di Milano (solo proprietà dell'immobile e dell'attività), Ospedale Sant'Orsola di Brescia (solo proprietà dell'immobile) e Ospedale Sacra Famiglia di Erba, cui si aggiunge l'Ospedale San Raffaele Arcangelo di Venezia (già in passato oggetto di profonde trasformazioni ed ancora oggi in corso di sostanziale modifica anche di indirizzo nosologico). Anche il Presidio Beata Vergine della Consolata di San Maurizio Canavese può essere considerato alla stregua di un Classificato, essendo appunto riconosciuto come Presidio dell'ASL di riferimento territoriale.

Le strutture sopra citate sono dotate di un Regolamento Tecnico-Organizzativo ai sensi del Decreto Legislativo n. 502/92 e successive modifiche, sicché il personale in esse operante gode dei benefici dell'istituto dell'equiparazione dei servizi e dei titoli. Le autorizzazioni in tal senso sono state emanate dal Ministero della Salute, da ultimo con provvedimenti dell'aprile 2006. Di recente (2010) anche l'IRCCS di Brescia si è dotato di Regolamento Tecnico Organizzativo ai sensi del predetto decreto 502/92.

Si può dunque affermare che i nostri ospedali citati sono a pieno titolo inseriti nel servizio sanitario nazionale, erogano un servizio pubblico, rispondono agli obblighi validi per le strutture pubbliche anche in tema di assunzione di personale. A tutti gli effetti, essi sono da considerare assimilabili agli ospedali pubblici.

### Accreditamento e autorizzazioni al funzionamento

Passando dal tema della classificazione a quello dell'accREDITamento e quindi allargando il raggio d'azione, si segnala che risultano all'oggi regolarmente accreditate o semplicemente autorizzate al funzionamento secondo la normativa regionale di riferimento (L.R. Lombardia 31/97, D.G.R. Lombardia 38133/98, L.R. Veneto 22/2002, ecc.) praticamente tutte le strutture della Provincia che erogano assistenza sanitaria o socio-sanitaria.

### Convenzioni con le A.S.L.

Ai sensi della normativa regionale, le strutture FBF sono convenzionate con le Aziende Sanitarie Locali territorialmente competenti, con i Comuni (per i casi specifici) o con la stessa Regione. Dette convenzioni o contratti sono di norma disposti sulla base di schema tipo regionale e comunque disciplinati da norme e vigilanza di matrice regionale.

### 3 **IL CODICE COMPORTAMENTALE**

La presente parte generale del Codice ha lo scopo di illustrare sinteticamente il contenuto del D.Lgs. n. 231/2001 emanato in data 8 giugno 2001 in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001 ("D.Lgs. n. 231/2001"), individuare i destinatari del disposto normativo, gli strumenti preventivi di natura organizzativa-gestionale di cui l'Ente intende dotarsi al fine di esimersi dalle responsabilità previste dalla norma, le fattispecie di reato perseguite ed, infine, le sanzioni irrogabili.

#### 3.1 **Il contenuto della normativa**

Con il su indicato D.Lgs. n. 231/2001, si è data attuazione alla normativa europea ed internazionale in tema di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica.

In particolare è stata data attuazione alla Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 in tema di tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, alla Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati Membri ed alla Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La normativa è volta a "moralizzare", mediante la previsione di sanzioni amministrative che incidono direttamente sul patrimonio e sull'attività, la condotta di enti ed imprese che, mediante azioni illecite di propri rappresentanti e dipendenti, ottengano vantaggi, non soltanto economici.

Con l'adozione del D.Lgs. n. 231/2001, il legislatore ha, di fatto, modificato l'impostazione che il nostro ordinamento aveva mutuato dal diritto romano (*societas delinquere non potest*) ed ha riconosciuto una responsabilità diretta in capo all'ente per i reati commessi da rappresentanti o dipendenti dell'ente stesso. Pur trattandosi di responsabilità denominata *amministrativa*, per le modalità con cui la stessa deve essere accertata (procedimento che segue le norme del codice di procedura penale) e per la rilevanza delle sanzioni, si può affermare che si tratti di una responsabilità in qualche modo assimilabile a quella penale.

La responsabilità patrimoniale dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato.

Dal punto di vista soggettivo, la nuova disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica, alle società ed alle associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1, comma 2°, D.Lgs. n. 231/2001); ne sono esclusi espressamente lo Stato e gli enti pubblici territoriali nonché gli altri enti pubblici non economici e gli enti che svolgono funzioni di rilevanza costituzionale (art. 1, comma 3°, D.Lgs. n. 231/2001).

La responsabilità amministrativa dell'ente ricorre quando siano presenti i seguenti presupposti:

a) il reato deve rientrare nel novero di quelli indicati agli art. 24 (*indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*); art. 24-bis (*delitti informatici e trattamento illecito di dati*); art. 25 (*concussione e corruzione*); art. 25 bis (*falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento*), art. 25-bis.1 (*delitti contro l'industria ed il commercio*); l'art. 25 ter (*reati societari*), art. 25 quater (*delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico*), art. 25-quater.1 (*pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*); art. 25 quinquies (*delitti contro la personalità individuale*), art. 25 sexies (*abusi di mercato*); art. 25-septies (*omicidio colposo ed alle lesioni colpose gravi o gravissime, qualora siano stati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro*), art. 25-octies (*ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita*); art. 25-novies (*delitti in materia di violazione del diritto d'autore*), art. 25-decies (*induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria*); art. 25-undecies (*reati ambientali*) ed i reati aventi carattere transnazionale, introdotti dalla Legge 146/2006.

- b) il reato deve essere stato commesso da persone fisiche che si trovino in una posizione “qualificata” rispetto all’ente;
- c) il reato deve essere stato compiuto nell’interesse o a vantaggio dell’ente;
- d) non devono essere stati predisposti ed osservati i modelli di organizzazione aventi i requisiti di cui agli artt. 6 e 7 D.Lgs. n. 231/2001.

### 3.2 Valore del codice etico

L’obiettivo del Codice Etico della Provincia Lombardo-Veneta dei Fatebenefratelli è fondamentalmente quello di rappresentare in altra forma, rispetto a quelle sin qui utilizzate, i principi ispiratori dell’Ordine e quindi dell’Ente stesso. La forma è quella del documento suggerito e richiesto da una norma dello Stato Italiano e dunque l’occasione è propizia per richiamare ai destinatari del codice una sintesi di documenti, pubblicazioni, circolari e deliberazioni che comunque rimangono operanti e vincolanti.

I destinatari del Codice sono in primo luogo i collaboratori dell’Ente, a qualunque titolo operanti, ed inoltre tutti coloro che intendono intrattenere rapporti con l’Ente, sia di matrice commerciale (fornitori, appaltatori di servizi, enti pubblici, istituti bancari, ecc.) sia di matrice etica (associazioni, volontari, Onlus, benefattori, ecc.).

I destinatari del Codice sono anche e soprattutto i fruitori del servizio che l’Ente, nel rispetto degli Statuti e delle Costituzioni, è chiamato a prestare: i malati e, tra questi, in specie coloro che abbisognano di assistenza psichiatrica nonché gli anziani. I bisognosi, insomma, coloro che guardano al servizio sanitario con speranza ed al servizio sanitario e assistenziale erogato da un ente religioso con un maggior senso di fiducia, valore questo che l’Ente è chiamato e si è obbligato a salvaguardare.

Il Codice, dunque, si pone l’obiettivo di far conoscere a tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con l’Ente quali siano i principi fondanti della gestione carismatica delle opere dei Fatebenefratelli.

#### L’Umanizzazione

Come ebbe occasione di ricordare Fra Pascual Piles Ferrando (già Superiore Generale dell’Ordine), in occasione di alcune giornate di lavoro dedicate proprio al tema del D.Lgs. n. 231/2001, vi è, nella storia dei Fatebenefratelli, un Religioso la cui figura spicca per molti versi, Fra Pierluigi Marchesi (già Superiore Provinciale della Provincia Lombardo-Veneta e Superiore Generale dell’Ordine), il quale si impegnò molto nella sua vita religiosa per favorire un’assistenza di qualità e per quella che definiva “alleanza con i collaboratori”, che, a suo dire, dovevano ricevere la dovuta formazione al carisma, la partecipazione ai valori della tradizione dell’Ordine e l’integrazione nell’azione apostolica.

Nel 1981 Fra Marchesi scrisse un documento sulla “**Umanizzazione**”. La considerava non come un’ideologia o una filosofia, ma come il processo che tende a rafforzare l’alleanza dei Fatebenefratelli con l’uomo che soffre, volta a creare un vincolo tra i Fatebenefratelli e il malato, vincolo che deve essere vissuto in qualità di persone e non di funzionari.

L’*umanità* non è solo qualcosa di buono da dare paternalisticamente, ma è una risorsa, è una competenza che ha valore terapeutico, è un «farmaco», a volte il migliore a disposizione dell’Ospedale. Per realizzare una vera opera di umanizzazione la persona è chiamata essa stessa ad umanizzarsi, compiendo quel processo che porta ad essere persona autentiche.

Fra Pierluigi Marchesi credeva nel lavoro di gruppo, nella formazione permanente, nella possibilità di creare un ambiente familiare nei Centri Fatebenefratelli. Era convinto che non è possibile umanizzare un ospedale se prima non ci umanizziamo noi stessi.

Ebbe ancora a dire Fra Pascual: <Con una visione del futuro, Fra Pierluigi nel 1986 scrisse il documento “**Ospitalità dei Fatebenefratelli verso il 2000**”, nel quale riprendeva le sue intuizioni. Tra le altre cose, afferma che San Giovanni di Dio ci rimprovererebbe perché, accanto ad una vicinanza tecnica, talvolta non esiste in noi una vicinanza umana al malato. San Giovanni di Dio ci ha lasciato in eredità la passione per il bisognoso. Ciò che realizzeremo in futuro, in termini di opere, di ruoli, di indirizzi, sarà

esattamente in rapporto al posto e alla dimensione che daremo allo Spirito, cioè in definitiva alla nostra crescita personale. >

<La nostra azione risulterà efficace solo se possederemo la forza interiore e la consapevolezza che l'umanità ha bisogno di testimoni della verità, di guide morali oltre che operative, di anticipatori coraggiosi.>

<Queste funzioni però non si improvvisano. Da qui la necessità di uno studio e di una ricerca continui per tradurre in indicazioni concrete gli ambiti di comportamento. >

<Il primo grande anticipatore è stato il nostro Santo Fondatore e dopo di lui quanti nonostante le difficoltà hanno saputo percorrere, nel campo del nostro Carisma, nuove strade.>

<Quando il Superiore Generale insiste sulla necessità della sintonia tra ognuno di voi e la Provincia, tra le singole Province nonché fra voi e il Centro, non mira a sottrarvi autonomia, tempo, risorse, bensì a realizzare quello scambio che permette di crescere a tutti i livelli, di favorire decisioni più sagge. >

<L'ospedale è terra di missione, forse anche più che il Terzo Mondo, dove c'è miseria ma ancora tanta umanità.>

<Qui parliamo di organizzazione, della necessità di delegare in modo adeguato, presentando la collocazione del nostro ruolo.>

Anche l'attuale Superiore Generale, Fra Donatus Forkan, è intervenuto a più riprese con comunicazioni formali ed informali nella direzione di un rinnovamento partecipato che abbia alla base sempre e comunque il senso dell'ospitalità caratteristica del Fondatore e dell'Ordine. Nella sua per noi assai nota "Il nuovo volto dell'Ordine. Lettera sul rinnovamento" del 26 aprile 2009, egli scrive: *Affinché il rinnovamento metta radici, deve toccare tutti gli aspetti della nostra vita. Ogni Provincia deve redigere un piano strategico per il proprio rinnovamento, per quello di ogni suo centro e di ogni sua Comunità. Il processo deve coinvolgere anche i Collaboratori, oltre ovviamente ai Confratelli, e tutti dobbiamo avere la "formazione del cuore e un cuore che vede"* [citazione da *Deus Caritas Est*, Benedetto XVI] *per portare ad esercitare l'ospitalità di San Giovanni di Dio in un mondo devastato da guerre, violenza, corruzione, emarginazione e sofferenze di ogni tipo.*

E ancora, sempre nella stessa lettera: *Questa visione del futuro dell'Ordine non esige solamente che i Collaboratori assumano maggiori responsabilità in campo amministrativo e manageriale, ma è necessario che ricevano un'adeguata formazione che consenta loro di esercitare il proprio ruolo secondo lo spirito e lo stile di San Giovanni di Dio e nel pieno rispetto della filosofia e dei valori della sua Famiglia Ospedaliera.*

E infine, ancora la medesima missiva: *Assieme ai nostri Collaboratori siamo impegnati nel coltivare e promuovere i valori della persona e a diffondere la cultura dell'ospitalità. Noi Religiosi abbiamo molto in comune con i nostri Collaboratori: condividiamo gli stessi valori e siamo uniti nella missione, è perciò abbastanza naturale considerarci come un'unica famiglia, la Famiglia di San Giovanni di Dio ... è vero che molti nostri Collaboratori non condividono la nostra fede, ma sono molto impegnati nel portare avanti l'operato di San Giovanni di Dio e condividono la nostra filosofia e i nostri valori, per cui sentono di far parte della Famiglia di San Giovanni di Dio. Definirci in questo modo, e cioè appartenenti ad un'unica famiglia, è secondo me un'altra espressione dell'ospitalità che professiamo.*

Da ultimo, un intervento più recente: "A un anno dal Capitolo Generale", 25 ottobre 2011. *Il ruolo del Confratello è quello di accompagnare i leaders dell'ospitalità, che sempre più sono Collaboratori, incoraggiandoli ed appoggiando il lavoro che viene realizzato, costituendo un sostegno spirituale in un autentico Servizio di San Giovanni di Dio.*

Ora esiste un provvedimento di legge che, per moltissimi aspetti, richiama gli impegni del nostro operare, ancorché in una forma forse non adatta al modo di essere religiosi ma senz'altro perfettamente in linea con i principi etici che ispirano da sempre il nostro agire.

Abbiamo letto, in una serie consistente di documenti dedicati al D.Lgs. n. 231/2001 o applicativi dello stesso (ed in particolare nei codici etici comportamentali delle aziende pubbliche della Lombardia), che il valore etico fondante è quello del "prendersi cura", declinato non soltanto nei confronti del malato ma anche dei collaboratori, della legalità, delle risorse pubbliche, dell'ambiente e del territorio.

Per un Ente come il nostro, la cura del malato viene prima di ogni altra cosa: noi esistiamo per questo motivo. E in tutti i Paesi in cui opera l'Ordine, i Religiosi si ispirano, nel loro agire da Fatebenefratelli, non soltanto al rispetto della propria Missione ma anche al rispetto delle norme di legge riferite a quel Paese. E lo fanno da quasi 500 anni.

Per continuare in questa opera abbiamo ed avremo riguardo per i seguenti obiettivi:

\* *Qualità delle prestazioni:* l'ente si obbliga ad avere cura del malato e del bisognoso nel rispetto della propria Missione e adottando tutti i principi di assistenza suggeriti o disposti da norme nazionali e regionali, avendo cura di erogare un'assistenza improntata alla qualità ed all'efficacia.

\* *Partecipazione dei collaboratori:* i collaboratori dell'Ente sono la principale risorsa; secondo tradizione secolare, i nostri collaboratori possono anche scegliere di non vivere la propria religiosità come la viviamo noi, sono liberi di professare altre religioni o di non professarne alcuna, ma sono vincolati ad operare nel rispetto del malato e della legalità, oltre che nel rispetto dei Regolamenti dell'Ente ed ora anche di questo Codice Etico. I collaboratori saranno chiamati al miglioramento continuo delle prestazioni e anche delle stesse procedure, mediante condivisione e suggerimenti. I dirigenti e gli apicali in genere avranno delega per esigere il rispetto del presente documento e per renderlo operativo a tutti gli effetti.

\* L'Ente ha come *principio imprescindibile* il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia.

\* Ogni dipendente deve impegnarsi al *rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia*; tale impegno vale anche per i consulenti, i fornitori, i clienti e per chiunque abbia rapporti con l'Ente. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non si allineerà a questo principio.

\* I dipendenti verranno messi a *conoscenza* delle leggi e dei comportamenti conseguenti mediante adeguata informazione e formazione.

\* Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni e le operazioni dell'Ente dovranno avere una *registrazione adeguata* e sarà dunque possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

\* Per ogni operazione dovrà esservi un *adeguato supporto documentale* al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e che individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

\* Nel rispetto del principio di *integrità*, i dipendenti e collaboratori dell'Ente dovranno astenersi dal ricevere o richiedere omaggi o altre utilità per condizionare e remunerare il proprio operato.

\* Tutto il personale dell'Ente, nell'esercizio delle proprie funzioni ai diversi livelli di responsabilità, non deve assumere decisioni o svolgere attività *in conflitto con gli interessi dell'Ente o incompatibili con i doveri d'ufficio*. Per condotta in conflitto d'interessi s'intende quella situazione nella quale il destinatario persegua, per scopi personali o di altri, obiettivi diversi rispetto a quelli che è tenuto a realizzare in base ai piani strategici dell'Ente e alle disposizioni ricevute. In particolare i destinatari del Codice devono evitare conflitti d'interesse tra eventuali attività economiche personali e familiari e le mansioni che svolgono all'interno della propria struttura di riferimento. Tra gli altri casi, si segnalano in particolare le seguenti situazioni di conflitto:

i) l'utilizzo di poteri connessi all'incarico ricoperto o alle funzioni esercitate al fine di realizzare o tentare di perseguire interessi propri o di altri, configgenti con gli interessi dell'Ente e dei malati;

ii) l'impiego di dati o di notizie acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni o per l'incarico ricoperto a vantaggio proprio o di altri e in contrasto con la Missione dell'Ente;

iii) la partecipazione, palese od occulta, diretta o indiretta, dei destinatari o loro familiari allo svolgimento di attività erogate dall'Ente o comunque all'attività di terzi in relazione d'affari con l'Ente;

iv) l'espletamento della professione ovvero l'esercizio dell'attività con modalità tali da configurare una violazione delle norme preordinate a disciplinare l'esercizio libero professionale o comunque l'attività lavorativa in forma autonoma e che contrastino con la Missione e gli interessi dell'Ente.

\* L'Ente, storicamente, *rifugge ogni forma di discriminazione* e pertanto i suoi dipendenti e collaboratori si obbligano, nello svolgimento della propria attività ed in particolare nei confronti dei pazienti, dei fornitori, di altri collaboratori dell'Ente e di potenziali collaboratori dell'Ente al principio dell'*imparzialità*, evitando tutte le situazioni di privilegio nei confronti di un qualsiasi interlocutore rispetto ad un altro. Nessuna discriminazione sarà ammessa nei rapporti con i pazienti per motivi di età, genere, sessualità, salute, razza o nazionalità, opinioni politiche e credo religioso. Deve tuttavia essere noto a tutti coloro che si avvicinano alle strutture dei Fatebenefratelli che l'Ente Religioso, nel rispetto della propria Filosofia e del proprio Credo, non compirà mai attività che contrastino con quanto stabilito dal Diritto Universale della Chiesa e dal suo Magistero a difesa della vita umana.

\* I collaboratori dell'Ente sono chiamati ad operare in piena *trasparenza*, avendo cura di fornire ai propri interlocutori – siano essi pazienti, utenti, colleghi e terzi in senso ampio – informazioni chiare e semplici, improntate a carattere di verità. A tutti i collaboratori dovrà essere garantito il rispetto per la propria professionalità, da parte dei Religiosi, degli Apicali e degli stessi colleghi. Sarà dunque favorita la comunicazione tra tutti i soggetti interessati, allo scopo di far convergere verso gli obiettivi dell'Ente le singole professionalità e peculiarità.

\* L'attività di un Ente che opera in sanità è da sempre improntata a criteri di *rispetto della riservatezza*. A maggior ragione quando si tratti di un ente ecclesiastico. A ciò si deve aggiungere il rispetto delle disposizioni di legge sulla materia, rispetto che è stato, è e sarà favorito da programmi di aggiornamento e di formazione.

\* Analogo discorso vale per quanto attiene la *sicurezza dei lavoratori* alla luce delle normative esistenti e del piano di delega Fatebenefratelli, che i delegati del M.R. Superiore Provinciale sono chiamati a diffondere presso tutti i Collaboratori dell'Ente.

\* Pur se l'Ente non è soggetto, istituzionalmente alle norme relative alla *trasparenza degli atti*, i suoi collaboratori, destinatari del presente codice sono tenuti a uniformarsi nei loro comportamenti al principio della trasparenza riservando ai propri interlocutori istituzionali, ed in primo luogo ai malati, informazioni veritiere ed atti comprensibili. Analogamente i collaboratori agiranno in rispetto reciproco e tenendo in massimo conto la professionalità di ciascuno, assicurando collaborazione e comunicazione.

\* I collaboratori si obbligano a *rispettare i beni di proprietà dell'Ente* ed in particolare quelli che sono stati loro affidati, restando inteso il divieto assoluto di utilizzo di beni e materiali dell'Ente per scopi diversi rispetto a quelli legati alla propria attività.

\* Come verrà meglio precisato nella relativa sezione di questo documento *i collaboratori uniformeranno la propria condotta alle disposizioni del presente Codice* e più in generale alle procedure all'uopo predisposte in conformità con il D.Lgs. n. 231/2001. Tali procedure saranno impostate sia per quanto attiene i comportamenti in servizio e quindi i contratti collettivi di lavoro di riferimento sia per quanto attiene le regole contabili. Particolare attenzione dovranno dedicare a tali principi i soggetti apicali i quali hanno e avranno l'onere di costituire modelli di riferimento per tutti i collaboratori.

\* Ferma restando la responsabilità di ogni collaboratore sull'attività dallo stesso svolta, i soggetti apicali hanno la responsabilità di *coordinare* e soprattutto *sorvegliare* l'attività del personale dallo stesso dipendente, soggetto al loro controllo e alla loro direzione.

### 3.3 Organismo gestore del codice etico

Il Codice Etico, per essere valido, deve essere approvato dal Consiglio Provinciale dell'Ordine ed entra in vigore dall'assunzione del relativo provvedimento deliberativo.

Per sua natura il Codice Etico è intrinsecamente legato ad una realtà "in divenire" e pertanto necessita di un costante aggiornamento e di un soggetto gestore di tale aggiornamento.

I Superiori, i Direttori di Struttura, i soggetti apicali ed in generale tutti i collaboratori dell'Ente assumono l'onere di prendere atto del presente codice e dei suoi contenuti, con l'implicito obbligo di proporre suggerimenti per un miglioramento continuo del documento stesso e delle sue applicazioni.

Ferme le competenze dell'Organismo di Vigilanza per come delineate nel Modello e nel presente documento, l'Organo di Governo dell'Ente ha nominato quale soggetto gestore del costante aggiornamento del Codice Etico il Direttore Affari Generali, al quale dunque dovranno pervenire tutti i suggerimenti e tutte le osservazioni mirati al miglioramento continuo di cui sopra.

Il Direttore Affari Generali avrà l'onere di impostare un sistema di monitoraggio continuo delle istanze inerenti il Codice Etico. Il Centro Studi e Formazione dell'Ente è delegato ad organizzare e strutturare momenti istituzionalizzati di formazione sul Codice Etico.

Le revisioni del Codice Etico avranno valore soltanto se approvate dal Consiglio Provinciale dell'Ordine ed avranno efficacia dalla data di assunzione del relativo provvedimento deliberativo.

Il Consiglio Provinciale dell'Ordine ha individuato, con specifico atto deliberativo, i soggetti chiamati a mettere in atto le seguenti azioni: pubblicazione, diffusione e promozione presso tutti i collaboratori dei contenuti del Codice. Essi sono: il Direttore Risorse Umane, il Direttore Affari Generali e il Dirigente Responsabile OI.

Sull'efficacia del Codice e del predisponendo modello organizzativo è chiamato a vigilare lo specifico organismo di vigilanza previsto dal D.Lgs. n. 231/2001.

### **3.4 Norme di comportamento**

#### Premessa

L'Organo di Governo dell'Ente ha approvato un Regolamento Generale della Curia Provinciale e dei Centri Assistenziali, disponendo che ogni ulteriore Regolamento a valenza generale o locale debba essere coerente con quello e comunque non in contrasto con il medesimo. Allo stato, l'Organo di Governo sta valutando un Regolamento Attuativo del Regolamento Generale.

Entro sei mesi dall'approvazione del Regolamento Attuativo il Direttore Generale, il Direttore Sanitario Aziendale e i Direttori Centrali di funzione dovranno predisporre nuovi regolamenti per disciplinare i rapporti tra tutti i Centri Assistenziali Fatebenefratelli e l'Amministrazione Centrale Fatebenefratelli, improntando tali regolamenti non soltanto sui valori etici espressi nel presente Codice ma su tutti i principi nello stesso enunciati ed in particolare:

- a) rispetto della norma
- b) tracciabilità
- c) corretta individuazione delle responsabilità
- d) equità del sistema sanzionatorio.

#### Norme specifiche di condotta

### **1 Organo di Governo Centrale, Direzioni di Funzione e Apicali**

L'attività della Provincia Lombardo-Veneta si ispira al diritto proprio dell'Ente ed al Diritto Universale della Chiesa, nonché all'esempio del Santo Fondatore. Oltre a ciò, l'Ente conforma la propria attività al rispetto della legge e, nel caso specifico, del D.Lgs. n. 231/2001 e di tutte le norme nazionali e regionali relative all'assistenza sanitaria e socio sanitaria.

In tale quadro di attività si seguiranno criteri di certezza, efficienza/efficacia, economicità, imparzialità, legittimità e trasparenza, in ottemperanza alle disposizioni di legge in materia e come disciplinato dagli specifici Regolamenti Aziendali in vigore.

Come anticipato, la regolarità amministrativa dovrà essere garantita attraverso criteri di rintracciabilità e di corretta attribuzione di responsabilità. Per tali motivi, ogni istanza che verrà inoltrata ai vari livelli autorizzativi, sino al M.R. Superiore Provinciale ed al suo Consiglio, dovrà essere adeguatamente preparata e motivata, dotata di tutti i pareri obbligatori previsti dai regolamenti interni e dalle sottoscrizioni per responsabilità del richiedente e dei decisori di vario livello.

Il Direttore Generale, il Direttore Sanitario Aziendale e le Direzioni di Funzione a livello di Amministrazione Centrale saranno chiamate, a loro volta, ad esprimere parere obbligatorio su ogni istanza destinata al Consiglio.

Il Consiglio Provinciale adotterà il relativo provvedimento autorizzativo, esplicitando le motivazioni in caso di diniego, attraverso il sistema storicamente in uso delle "determinazioni consiliari". Dovranno essere di volta in volta individuate le Direzioni di Funzione chiamate a rendere esecutiva la deliberazione consiliare assunta, ferme restando le responsabilità degli apicali a livello dei Centri Assistenziali.

Tutti i documenti sopra menzionati dovranno essere appositamente archiviati in formato cartaceo e, laddove possibile, in formato elettronico, per garantirne la rintracciabilità.

## **2 La regolarità contabile**

Ferma restando l'autonomia della competente Direzione di Funzione, chiamata a scrivere, con la supervisione del Direttore Generale, un nuovo Regolamento contabile, si stabilisce sin da ora che il sistema di contabilità dell'Ente dovrà garantire la registrazione di ogni operazione di natura economico finanziaria nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme applicabili all'Ente, stante la natura giuridica privata dello stesso.

Ogni operazione deve essere correttamente e tempestivamente registrata nel sistema di contabilità secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base del regolamento che verrà emanato (e che farà parte integrante del modello organizzativo e gestionale dell'Ente). Ogni operazione dovrà essere autorizzata secondo competenza, dovrà essere legittima e verificabile e soprattutto compiuta in coerenza con eventuali piani sovraordinati.

Compete all'Economo Provinciale, di concerto con il Direttore Generale, assumere determinazioni atte a stabilire o a rimuovere vincoli nell'operatività di ogni Centro Assistenziali e ciò in funzione della situazione generale della Provincia. I fini dell'Ente prevalgono sui fini e sugli obiettivi specifici di ogni Centro Assistenziale.

Ogni operazione di matrice contabile dovrà essere compiuta in modo da garantirne la rintracciabilità, individuandone il percorso autorizzativo con l'assunzione delle relative responsabilità. Dovrà essere garantita la perfetta corrispondenza tra ciascuna registrazione contabile e la relativa documentazione di supporto.

Nessun Collaboratore potrà dare corso a pagamenti in nome e per conto dell'Ente se non in possesso di specifica autorizzazione espressa nei modi che verranno indicati nel Regolamento di Contabilità.

Per tali motivi i Collaboratori preposti al sistema di contabilità si faranno carico di rispettare questi principi fondamentali, che verranno ripresi e sviluppati nel Regolamento ad hoc. Il mancato rispetto del Regolamento da parte dei Collaboratori darà origine alle sanzioni previste nel Sistema Sanzionatorio.

È fatto obbligo ad ogni Collaboratore, a prescindere dall'incarico ricoperto o dalla funzione espletata, di segnalare con completezza e tempestività agli Apicali di riferimento ogni eventuale omissione, falsificazione o errore nelle registrazioni contabili o negli atti ad essere connessi, comunque ne venga a conoscenza nello svolgimento del proprio compito.

### **3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Ente proseguirà e svilupperà il proprio piano di attuazione del Decreto Legislativo n. 81/2008 in tema di sicurezza dei lavoratori, con lo scopo di garantire il rispetto delle disposizioni normative in tema di tutela delle condizioni di lavoro e, attraverso l'individuazione delle misure tecniche e organizzative, il miglioramento della qualità di vita nell'ambiente lavorativo.

I dirigenti e i preposti, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, sono tenuti a conoscere, far osservare e divulgare i principi contenuti nel presente Codice Etico, anche attraverso il coinvolgimento e la motivazione dei propri collaboratori.

Le decisioni e le conseguenti misure adottate dall'Ente in materia di salute e sicurezza sul lavoro si ispirano ai seguenti principi, debitamente resi noti a tutti coloro che intrattengano un qualsivoglia rapporto di lavoro con l'Ente essi vengono applicati dalla medesima al fine di adottare ogni misura necessaria per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, anche con riferimento ai profili della formazione ed informazione e della prevenzione dei rischi professionali:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'individuo, anche con riferimento alla concezione dei posti di lavoro e dei metodi di lavoro, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

#### 3.A) *Obblighi specifici dei dirigenti e dei preposti*

L'Ente individua nei dirigenti e nei preposti le figure aziendali che, con l'esercizio delle loro funzioni e nel rispetto delle disposizioni di cui sono destinatari, contribuiscono alla realizzazione dei principi del presente Codice nonché delle misure dallo stesso ispirate.

Nel farsi portatori dei principi e dei valori dell'Ente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché nella realizzazione delle misure sopra indicate, i dirigenti e i preposti dovranno in ogni caso garantire la puntuale osservanza degli adempimenti rispettivamente previsti dagli articoli 18 e 19 del D.Lgs. 81/08; tali adempimenti, infatti, non solo costituiscono specifico obbligo di legge ma rappresentano il presupposto stesso per poter efficacemente raggiungere gli obiettivi che l'Ente si è prefissata con il presente Codice.

#### 3.B) *Obblighi dei lavoratori*

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/08, ogni lavoratore ha l'obbligo di "prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro".

Nel farsi portatori dei principi e dei valori dell'Ente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nell'esecuzione delle misure sopra indicate, i lavoratori saranno tenuti a garantire la puntuale osservanza degli obblighi previsti dal richiamato art. 20 del D.Lgs. 81/08, al cui integrale contenuto si rimanda.

### 3.C) Applicazione nei confronti dei terzi

I principi di salvaguardia della salute e sicurezza, posti alla base del presente Codice Etico, dovranno essere conosciuti e rispettati anche dai terzi (compresi i collaboratori esterni non dipendenti dell'Ente, quali, ad esempio, consulenti e/o prestatori di servizi) durante lo svolgimento dell'attività all'interno dell'Ente; sarà pertanto compito di tutti i dipendenti dell'Ente, in base alla loro specifica attività, diffondere e promuovere l'osservanza dei suddetti principi.

## **4 Il sistema dei controlli**

In aggiunta ai controlli disposti dai soggetti Apicali e dai Direttori di Funzione, i Collaboratori dovranno rendersi puntualmente disponibili nei confronti dei controlli disposti dall'Organismo di Vigilanza, al quale dovrà essere garantita la massima collaborazione, evitando accuratamente di opporre ostacoli, diretti od indiretti, alla corretta attività di verifica che l'Organo di Governo dell'Ente ha posto in capo all'OdV.

I componenti dell'OdV dovranno pertanto avere libero accesso alle registrazioni contabili e ad ogni registrazione e/o documentazione connessa con l'attività dei Collaboratori e dei soggetti Apicali, i quali si obbligano ad evadere con prontezza e precisione ogni eventuale richiesta formulata dai componenti dell'OdV.

Analogamente, correttezza, precisione e prontezza saranno riservate dai Collaboratori anche nei confronti di qualsiasi autorità ispettiva ed in particolare NOC, NAS e tutti gli organismi facenti capo alle ASL di riferimento territoriale.

In tutti i rapporti dei Collaboratori e dei soggetti Apicali con le autorità ispettive dovranno essere evitati comportamenti tali da influenzare le valutazioni delle autorità medesime e dovranno essere utilizzate modalità di comunicazione trasparenti e coerenti.

Di ogni visita ispettiva il Collaboratore chiamato a rappresentare l'Ente dovrà redigere un proprio verbale, anche in aggiunta a quelli che l'autorità ispettiva è chiamata a rilasciare. Il verbale dovrà essere sintetico ma fedele. E dovrà essere tempestivamente inviato alla Direzione Generale dell'Ente, secondo modalità che verranno indicate nello specifico Regolamento di riferimento.

## **5 La condotta dell'Ente nei rapporti con i collaboratori**

Nel rispetto del principio di trasparenza sopra enunciato, l'Ente considera come presupposto fondamentale nei suoi rapporti con i Collaboratori il rispetto per la professionalità degli stessi, per la crescita di tale professionalità e per la formazione continua dei medesimi.

Le azioni dell'Ente e dei suoi Collaboratori debbono essere improntate al raggiungimento degli obiettivi prefissati e singolarmente assegnati. La collaborazione richiesta, che altrove è stata definita "alleanza", richiede da parte dell'Ente il rispetto di alcune norme di riferimento, quali appresso enunciate:

- a) in fase di definizione delle proprie strutture organizzativo/funzionali, l'Ente prevede l'impiego ottimale dei Collaboratori, garantendo l'uniformazione dei propri processi decisionali al criterio della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi fissati e comunicati;
- b) nella selezione dei Collaboratori, nel successivo inserimento lavorativo e nella normale gestione dei rapporti, l'Ente assumerà comportamenti improntati al merito e al rispetto di leggi nazionali e regionali e di contratti collettivi di lavoro applicabili;
- c) verranno salvaguardate le singole professionalità avendo cura di richiedere ai Collaboratori soltanto prestazioni ed attività coerenti con l'inquadramento contrattuale e con le mansioni affidate nonché con organigrammi e funzionigrammi approvati;
- d) l'Ente garantirà la formazione continua dei Collaboratori secondo decennale esperienza, attraverso il proprio Centro Studi e Formazione e attraverso tutte le altre attività di formazione obbligatoria, nella consapevolezza del valore che la formazione ha non soltanto per le singole professionalità ma soprattutto per gli stessi obiettivi dell'Ente;
- e) l'Ente garantirà, come ha sempre fatto, il rispetto per le confessioni religiose, per le convinzioni politiche e per tutto quanto attiene la sfera personale e privata dei

Collaboratori, ponendo in essere tutti gli accorgimenti necessari alla salvaguardia di questi valori;

f) da ultimo l'Ente garantirà il rispetto della privacy dei Collaboratori e dunque delle norme applicabili.

## **6 La condotta dell'Ente nei rapporti con la P.A. e con terzi**

La totalità dei Centri Assistenziali Fatebenefratelli si relaziona, per la propria attività istituzionale, con controparti della Pubblica Amministrazione attraverso contratti e convenzioni e comunque accordi scritti che richiamano norme di legge nazionali e regionali o comunali.

Nei rapporti con le Aziende Sanitarie Locali, con le Regioni, con i Comuni, le Associazioni di Comuni l'Ente si pone in primo luogo l'obiettivo di rispettare integralmente gli accordi sottoscritti. L'Ente si obbliga inoltre al rispetto di tutte le normative che disciplinano i rapporti contrattuali e di tutte le raccomandazioni impartite dagli organismi della Pubblica Amministrazione a ciò preposti.

Il Modello Organizzativo pone grande attenzione al tema dei rischi connessi alla commissione di reati ai danni dello Stato, in particolare quelli perpetrati nell'interesse diretto o indiretto dell'Ente. Il sistema ha cura di scongiurare sia il dolo sia l'errore nell'attribuzione dei codici di riferimento regionale per la remunerazione della prestazione sanitaria o socio sanitaria effettuata.

L'Ente è senza scopo di lucro. Pertanto ogni attività che metta in discussione, volontariamente o involontariamente, questo principio deve essere individuata, isolata, denunciata e prontamente rimossa. La credibilità dell'Ente come risposta alternativa rispetto alla sanità for profit è fondata, tra l'altro, sulla regolarità e sulla trasparenza delle registrazioni che danno origine ai rimborsi da parte del sistema sanitario. Per questo motivo il Modello Organizzativo e Gestionale, effettuata un'attenta mappatura dei rischi, dedica grande attenzione a questo tema e l'Ente affida specificamente all'Organismo di Vigilanza il compito di assicurare il rispetto di quanto in tal senso verrà emanato.

I Religiosi che hanno scelto di fare parte dell'Ente hanno formulato promesse, una delle quali, coerente con l'assenza di scopo di lucro, consiste nella povertà individuale. Per rispetto nei confronti di tale promessa e di tale valore, i Religiosi dell'Ente ed i loro Collaboratori, in particolare i soggetti Apicali, si obbligano a vietare - e a rispettare divieti - in merito all'accettazione di regalie o favori o quant'altro possa mettere in discussione, direttamente o indirettamente, la regolarità amministrativa degli atti. Nessun favoritismo, in alcun modo provocato, potrà essere ammesso nelle scelte operate a livello locale o a livello Centrale nei confronti di Terzi, intesi come Collaboratori, fornitori, consulenti, appaltatori e utenti.

Nei rapporti con i fornitori di beni e servizi l'Ente si obbliga al rispetto delle condizioni di pagamento concordate, a fronte del rispetto puntuale delle previsioni contrattuali ad opera dei suoi interlocutori. Verrà predisposto apposito albo o registro dei fornitori qualificati, al quale avranno accesso tutti i fornitori che abbiano le caratteristiche che verranno esplicitate nella relativa Procedura. I fornitori che non si atterrano ai principi del presente Codice o che dichiareranno di non volersi attenere saranno cancellati dall'albo.

Per quanto attiene in specifico gli appaltatori di servizi, l'Ente avrà cura di accertare di volta in volta il rispetto dei requisiti di legge, evitando di instaurare rapporti che non abbiano le caratteristiche della genuinità dell'appalto.

## **7 La condotta dell'Ente nei rapporti con i pazienti**

L'Ente assume l'impegno, nei confronti dei pazienti e degli utenti di tutti i servizi che istituzionalmente eroga, a considerare centrale nella propria attività il paziente e l'utente, nel rispetto del Carisma dell'Ospitalità che è proprio dell'Ente.

Verranno dunque garantiti ai pazienti, agli ospiti e agli utenti tutti i diritti loro derivanti dalle norme dello Stato e delle Regioni in tema di assistenza sanitaria e socio sanitaria.

In particolare l'Ente si obbliga al rispetto degli standard di accreditamento delle proprie strutture sia sotto il profilo dei requisiti organizzativi e gestionali, sia sotto il profilo dei requisiti di personale e sotto il profilo dei requisiti strutturali.

La totalità dei Centri Fatebenefratelli garantisce già ora il rispetto di tutti gli standard organizzativi e gestionali. In tutte le strutture sono stati effettuati o sono in corso interventi di adeguamento strutturale, nel rispetto delle normative nazionali e regionali di riferimento.

È stato da tempo avviato un processo di certificazione delle strutture che l'Ente si obbliga a proseguire e ad implementare.

Nel merito specifico dei rapporti con i pazienti, l'Ente assicura ad essi il rispetto dei seguenti diritti:

- a) il diritto di essere assistiti e curati nel pieno rispetto della dignità umana, dei valori culturali e delle convinzioni etiche e religiose, dell'età, della nazionalità e delle condizioni di salute;
- b) il diritto di ricevere le migliori cure possibili con l'utilizzo delle più avanzate tecnologie e conoscenze scientifiche disponibili, in relazione alle risorse disponibili;
- c) il diritto di ottenere informazioni chiare e comprensibili circa i servizi offerti e le modalità di accesso;
- d) il diritto di ricevere informazioni comprensibili e complete riguardo allo stato di salute, alla malattia e alla relativa diagnosi;
- e) il diritto di scelta consapevole rispetto ai trattamenti diagnostico-terapeutici alla massima riservatezza delle informazioni di carattere personale;
- f) il diritto di ricevere un comportamento rispettoso, cortese e professionale da parte dei Collaboratori dell'Ente, che favorisca un rapporto di fiducia e collaborazione reciproca;
- g) il diritto di inoltrare osservazioni e reclami presso gli Uffici preposti;
- h) il diritto di beneficiare di facilitazioni e contenimento degli adempimenti burocratici richiesti agli Utenti, promuovendo un sistema di procedure semplificate per il pagamento della quota di partecipazione.

L'Ente garantisce, altresì:

- 1) che non utilizzerà strumenti di persuasione di natura scientifica o di altro tipo i cui contenuti siano ingannevoli o non veritieri;
- 2) che si avvarrà di interpreti o di Collaboratori dotati di adeguate conoscenze linguistiche per assicurare compiute e comprensibili informazioni anche ai Pazienti non italiani;
- 3) che saranno verificati con regolarità i corretti funzionamenti degli Uffici preposti alle relazioni con il pubblico;
- 4) che nell'ambito del Modello Organizzativo è previsto l'obbligo, per gli uffici preposti alle relazioni con il pubblico, di segnalare con cadenza regolare all'Organismo di Vigilanza i risultati delle attività svolte per rimuovere i motivi di reclamo;
- 5) che sarà impedito ai Collaboratori richiedere ai Pazienti ed agli Utenti qualunque compenso in qualunque forma per le prestazioni che i Collaboratori sono chiamati a svolgere a favore dei Pazienti e degli Utenti; il divieto si estenderà anche e soprattutto a compensi o regali richiesti in favore dell'Ente; qualora il Paziente o l'Ospite o i Familiari intendessero contribuire alla causa dell'Ente mediante donazioni, potranno rivolgersi al Superiore della struttura o ad uffici eventualmente preposti, i quali forniranno indicazioni circa le modalità di donazione nel rispetto della trasparenza delle motivazioni e degli esiti;
- 6) che verrà salvaguardato il diritto del paziente ad esprimere il proprio consenso informato non soltanto sulle prestazioni di natura medica o assistenziale ma anche sulle iniziative inerenti comunicazione e diffusione dei dati personali, soprattutto in materia di riprese fotografiche o televisive.

## **8 La condotta in servizio dei Collaboratori**

I Collaboratori sono chiamati in primo luogo ad adempiere ai propri doveri d'ufficio in conformità con gli obblighi contrattuali assunti con l'Ente, sulla scorta di accordi individuali o di accordi collettivi.

I Collaboratori inoltre, si uniformeranno a quanto stabilito dal presente documento.

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali e la violazione delle stesse costituisce inadempimento punibile come previsto dalle norme di legge e dal sistema sanzionatorio che verrà predisposto in coerenza con le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001.

I Collaboratori saranno altresì chiamati a rispettare fedelmente i Regolamenti o Manuali delle Procedure che i Direttori Centrali di Funzione si sono obbligati a predisporre o ad aggiornare entro sei mesi dall'approvazione del Codice Etico.

In generale i Collaboratori, nello svolgimento delle proprie funzioni, agiranno nell'esclusivo interesse dell'Ente, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi con quello dell'Ente, o che possano far venire meno il dovere di imparzialità, ovvero configurare ipotesi di reato od altri illeciti.

È e sarà vietato promettere e svolgere pratiche di favore ad utilità dei Pazienti o degli Utenti atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni sanitarie.

È vietato ricevere denaro, doni o qualsiasi beneficio da Pazienti, Fornitori e soprattutto rappresentanti di aziende farmaceutiche, informatori scientifici, grossisti farmaceutici, farmacie o da chiunque altro produca, venda o promuova qualunque farmaco o dispositivo medico prescrivibile ai Pazienti d'interesse per l'Ente nello svolgimento della propria attività.

I Collaboratori che ricevano da Pazienti e da Soggetti Terzi, in occasione di festività o particolari ricorrenze, doni o altri benefici diversi da quelli che possono ragionevolmente configurarsi come pratiche di ordinaria cortesia, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione all'Apicale di riferimento e al Superiore locale, i quali ne valuteranno l'entità e la rilevanza, provvedendo eventualmente alla restituzione e ad informare i Pazienti ed i Soggetti Terzi di quale sia la politica aziendale in materia.

I Collaboratori responsabili delle istruttorie che precedono la stipulazione di contratti di qualsiasi genere o il conferimento di incarichi professionali per conto dell'Ente, devono improntare i procedimenti negoziali alla ricerca del massimo vantaggio per l'Ente, fermo restando il rispetto di eventuali procedure emanate sullo specifico argomento.

Al fine di garantire i criteri di equità e trasparenza più volte trattati nel presente documento, qualora non vi fossero procedure già operative e che prevedano espressamente comportamenti improntati a tali criteri di azione, i Collaboratori dovranno comunque dimostrare, nella scelta degli interlocutori contrattuali e nelle trattative d'acquisto di beni o servizi, di aver operato nel rispetto del Codice Etico, e comunque ispirandosi ai principi di correttezza e buona fede, prevedendo strumenti contrattuali idonei a garantire il soddisfacimento delle esigenze dell'Ente in termini di qualità e tempi di consegna o di realizzazione.

Saranno considerate forme particolari di benefici e regalie ricevibili dai Collaboratori e/o dall'Ente, in contrasto con le norme di cui al presente Codice:

- le eccedenze di fornitura distratte dalla finalità strumentale sottostante all'acquisto;
- la consegna di campioni gratuiti di beni in quantità abnormi rispetto al loro naturale impiego;
- il conferimento ai Collaboratori di bonus in denaro o in altra qualsiasi forma condizionati alla fornitura.

Nell'ambito della propria posizione, ruolo o potere all'interno dell'Ente, tutti i Collaboratori devono tenere un comportamento conforme alle vigenti disposizioni di legge. Nell'esercizio delle proprie funzioni, i Collaboratori si attengono all'osservanza dei precetti deontologici che disciplinano la propria professione nonché dei codici di comportamento. Ciascun Collaboratore è direttamente responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa.

I Collaboratori con funzioni direttive, vale a dire i Soggetti Apicali, sono responsabili delle indicazioni operative date ai Collaboratori soggetti alla loro direzione nonché del controllo degli stessi e del loro operato.

Tutti i Collaboratori devono conoscere la normativa, le direttive e le procedure dell'Ente che disciplinano l'espletamento delle proprie funzioni e dei comportamenti conseguenti; qualora ci fossero dubbi su come procedere dovranno essere richiesti chiarimenti al diretto superiore o al responsabile della struttura organizzativa di appartenenza.

Valgono anche per tutti i Collaboratori i principi del diritto/dovere all'aggiornamento, alla formazione ed all'informazione, con obbligo di fornire ai Pazienti e ai Soggetti Terzi in generale risposte ed indicazioni chiare, comprensibili e improntate alla trasparenza.

Nell'espletamento delle proprie attività i Collaboratori devono tenere un comportamento rispettoso del ruolo, delle funzioni e dell'immagine dell'Ente, rammentando sempre la natura giuridica dell'Ente, la sua Missione e l'assenza di lucro. Il comportamento dei Collaboratori dovrà essere improntato a criteri di lealtà, probità e non prevaricazione, evitando comunque atteggiamenti che possano creare disagio al fine di garantire un proficuo rapporto collaborativo sia all'interno dell'Ente, nei confronti di tutti i Collaboratori, sia all'esterno, nei confronti dei Pazienti e dei Soggetti Terzi.

In specie, i rapporti intrattenuti con il Malato, con l'Ospite, l'Utente ed i parenti degli stessi devono essere improntati a lealtà, imparzialità, trasparenza e riservatezza e caratterizzati da cortesia, professionalità e collaborazione.

I Collaboratori che, per specifico incarico, intrattengono relazioni con i Soggetti Terzi li informano adeguatamente sugli impegni, i doveri e le responsabilità posti dal Codice Etico, esigendo il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la propria attività.

I Collaboratori assumono l'onere di cooperare affinché l'Ente possa mantenere l'impegno nei confronti dei Malati e dei Soggetti Terzi in generale per una comunicazione semplice e comprensibile e, laddove la comunicazione costituisca risposta a specifica istanza del Paziente o di Terzi, affinché la risposta sia motivata e documentata.

Trasparenza, correttezza e onestà dovranno essere garantite dai Collaboratori in ogni circostanza in cui gli Organi di Governo dell'Ente abbiano disposto verifiche e controlli, anche di natura contabile, per far sì che l'informazione fornita sia pronta e veritiera e dimostri il dovuto rigore nello svolgimento della propria attività istituzionale.

È fatto obbligo ai Collaboratori informare prontamente il diretto superiore di ogni tentativo di illegittima pressione da parte di Soggetti Terzi per ottenere benefici o trattamenti di miglior favore rispetto a quelli che il Soggetto Terzo ha diritto di ricevere.

Nel rispetto delle procedure da tempo attive ed anche di quanto stabilito dal presente documento, è fatto divieto ai Collaboratori di fornire a Soggetti Terzi informazioni sul contenuto di provvedimenti assunti dagli Organi di Governo dell'Ente ai vari livelli prima che tali provvedimenti siano stati resi operativi nelle forme espressamente previste.

In linea generale non è consentito divulgare e usare impropriamente informazioni o qualunque altra notizia, che abbia carattere di riservatezza, connesse ad atti ed operazioni proprie di ciascuna mansione svolta o in qualunque altro modo acquisite, senza specifica e documentata autorizzazione. Inoltre non è consentito utilizzare per fini privati informazioni o documenti, anche non riservati, di cui si dispone per motivi di ufficio, fatte salve specifiche autorizzazioni ricevute.

Non sono consentiti l'uso, la trasmissione, la memorizzazione documentale o informatica di informazioni illecite o socialmente riprovevoli. Parimenti non è consentito ai Soggetti Terzi l'accesso a documenti interni dell'Ente, sia formalizzati sia in fase di redazione, se non nei casi espressamente previsti dalla normativa vigente e dalle procedure all'uopo predisposte.

Non è consentito, salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini o nel caso in cui esista una espressa autorizzazione in tal senso, intrattenere rapporti con organi di stampa od altri mezzi di comunicazione di massa aventi ad oggetto le attività dell'Ente. Non è consentito, in ogni caso, effettuare dichiarazioni, affermazioni e comunicati al pubblico che possano in qualsiasi modo ledere od andare a detrimento della posizione e dell'operato dell'Ente. Nel caso in cui le disposizioni contrattuali ovvero normative vigenti prevedano la possibilità di svolgere un'attività di carattere autonomo, questa deve essere debitamente autorizzata

dall'Ente al fine di valutarne la compatibilità con le funzioni svolte anche nell'ottica di quanto prescritto in tema di conflitto di interessi.

I beni dell'Ente devono essere utilizzati adottando comportamenti responsabili ed in linea con le politiche aziendali. Devono essere evitati utilizzi impropri dei beni dell'Ente che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Ente.

Dovranno essere rispettate scrupolosamente le disposizioni impartite in materia di sicurezza informatica e di utilizzo delle risorse informatiche, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici dell'Ente. I Collaboratori non devono inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio non educato o non professionale, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone danno all'immagine dell'Ente. I Collaboratori non devono utilizzare la posta elettronica o le linee telefoniche mobili e fisse dell'Ente in modo non conforme alle politiche aziendali. Si eviti il moltiplicarsi di spamming ed il perpetuarsi delle catene di Sant'Antonio all'interno delle reti. I Collaboratori non devono navigare su siti internet dal contenuto indecoroso, offensivo e contrario alla morale pubblica e della Chiesa in particolare e comunque su siti non strettamente connessi con l'attività lavorativa. È vietato fare copie non autorizzate di programmi informatici su licenza, per uso aziendale o per conto di terzi.

I Collaboratori sono tenuti ad operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, allo scopo di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente.

## **9 La formazione**

Le funzioni della formazione nel quadro di un'organizzazione sensibile alla responsabilità etico-sociale sono le seguenti:

- a) la formazione rappresenta una delle principali leve di miglioramento della qualità del servizio;
- b) attraverso la formazione è possibile valorizzare e sviluppare risorse e potenzialità legate sia ai singoli lavoratori sia ai gruppi di lavoro;
- c) la formazione, attivando percorsi di apprendimento collettivo e diffuso, contribuisce a sviluppare una comunità di lavoro coesa e consapevole, in cui riveste grande importanza il bene del sapere condiviso e l'apprendimento di gruppo.

Il Centro Studi e Formazione "Fra Pierluigi Marchesi", istituito dal Consiglio Provinciale dell'Ordine della Provincia Lombardo-Veneta dei Fatebenefratelli, ha nel tempo costruito un sistema a rete che, sul piano organizzativo, rispecchia valori come la cooperazione e il reciproco ascolto.

La rete sviluppata consente al CSeF di progettare la formazione, tenendo conto dei bisogni emergenti e reali dell'organizzazione e individuando obiettivi anche di medio-lungo periodo.

Solo se gli interventi formativi vengono pensati all'interno di un progetto complessivo ed organico producono cambiamenti equilibrati, strutturati e rispettosi della complessità e dei valori legati all'ambito sanitario e assistenziale.

A seguito dell'approvazione definitiva del presente codice etico, si procederà ad un'adeguata formazione specifica, affinché i dipendenti Fatebenefratelli se ne impossessino e il codice diventi gradualmente patrimonio comune dell'organizzazione e parte integrante e rafforzativa della sua identità e missione.

## **10 La violazione del Codice**

Le violazioni del presente Codice ad opera di terzi che intrattengano rapporti con l'Ente verranno considerate come motivi di risoluzione anticipata degli eventuali contratti, fatti salvi, per ovvii motivi, i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

L'inosservanza da parte dei dipendenti dell'Ente delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico può dar luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari secondo quanto disposto sia dalla legge sia dalla sezione disciplinare prevista nei contratti collettivi di lavoro applicati, il cui testo è a disposizione nelle bacheche aziendali.

## **4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

La Provincia individua e costituisce, all'interno della propria struttura, un Organismo di Vigilanza (OdV) fornito dell'autorità e dei poteri necessari per vigilare, in assoluta autonomia, sul funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico, oltre che del Modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, in coordinamento con il Direttore Affari Generali, conformemente a quanto previsto al precedente capitolo 3, paragrafo 3.

Al fine di garantire una maggiore effettività dei controlli demandati dalla normativa, è stata preferita una composizione di tipo collegiale.

Di conseguenza, si è proceduto ad individuare un OdV collegiale composto da 3 (tre) membri, individuati conformemente alle indicazioni contenute nel Modello ed in ossequio a quanto previsto dalla normativa applicabile.

In linea generale, l'OdV possiede le seguenti caratteristiche precipue:

- a) autonomia e indipendenza. I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali e presuppongono che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo;
- b) professionalità. L'OdV possiede, al suo interno, competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, nonché un bagaglio di strumenti e tecniche per poter efficacemente svolgere la propria attività. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio;
- c) continuità d'azione. L'OdV svolge, in modo continuativo, le attività necessarie per la vigilanza del Modello e del Codice Etico con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine; è una struttura riferibile alla Provincia, in modo da garantire la dovuta continuità nell'attività di vigilanza; cura l'attuazione del Modello e del Codice Etico, assicurandone il costante aggiornamento; non svolge mansioni operative che possano condizionare e contaminare quella visione d'insieme sull'attività della Provincia che ad esso si richiede.

Oltre ai requisiti sopra descritti, i membri dell'OdV garantiscono il possesso di requisiti soggettivi formali che assicurano l'autonomia e l'indipendenza, per come specificamente individuati nel Modello.

### **4.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

Oltre ai compiti specificamente previsti nel Modello, l'OdV ha, tra l'altro, l'obbligo di vigilare:

- sulla rispondenza del Modello (e del Codice Etico) alle previsioni della normativa concernente la responsabilità delle persone giuridiche o associazioni in generale e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Decreto;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- sulla reale idoneità del Modello e del Codice Etico a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e rispetto ai quali la Provincia ha deciso di tutelarsi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello e del Codice Etico, laddove si riscontrino significative violazioni delle prescrizioni del medesimo, significative modificazioni dell'assetto interno della Provincia e/o delle condizioni di operatività della stessa, ovvero del quadro normativo di riferimento.

Qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, spetterà all'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere tale condizione:

- a) sollecitando i responsabili delle singole funzioni in cui è articolata la Provincia al rispetto dei modelli di comportamento;
- b) indicando direttamente quali correzioni e modifiche debbano essere apportate ai protocolli;
- c) segnalando i casi di mancata attuazione del Modello e del Codice Etico ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni e riportando, per i casi più gravi, direttamente al Consiglio Provinciale.

## **4.2 Informativa all'Organismo di Vigilanza**

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità di tutte le informazioni relative alle Attività a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Il personale della Provincia, sia dirigente che non dirigente, ed i collaboratori devono informare l'OdV di qualsiasi fatto o circostanza, verificatosi nello svolgimento delle Attività a rischio reato che possa, in ogni modo, attenersi all'attuazione del Modello e del Codice Etico.

Le segnalazioni di condotte non conformi al Modello e al Codice Etico dovranno essere effettuate preferibilmente attraverso un canale di comunicazione dedicato, che consenta all'Organismo di Vigilanza di raccogliere informazioni rilevanti rispetto alla commissione o al rischio di commissione di reati.

In tal senso, il dipendente, collaboratore o ogni terzo che vengano a conoscenza di una violazione o presunta violazione del Modello o del Codice Etico dovranno rifarsi all'apposito canale di comunicazione della Provincia, inviando una e-mail all'indirizzo [organismodivigilanza@fatebenefratelli.it](mailto:organismodivigilanza@fatebenefratelli.it), oppure inviare una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza dell'Ordine Ospedaliero di San Giovanni di Dio - Fatebenefratelli - Provincia Lombardo-Veneta, presso la sede amministrativa della Provincia, in Via Cavour, 2 Cernusco sul Naviglio (20063).