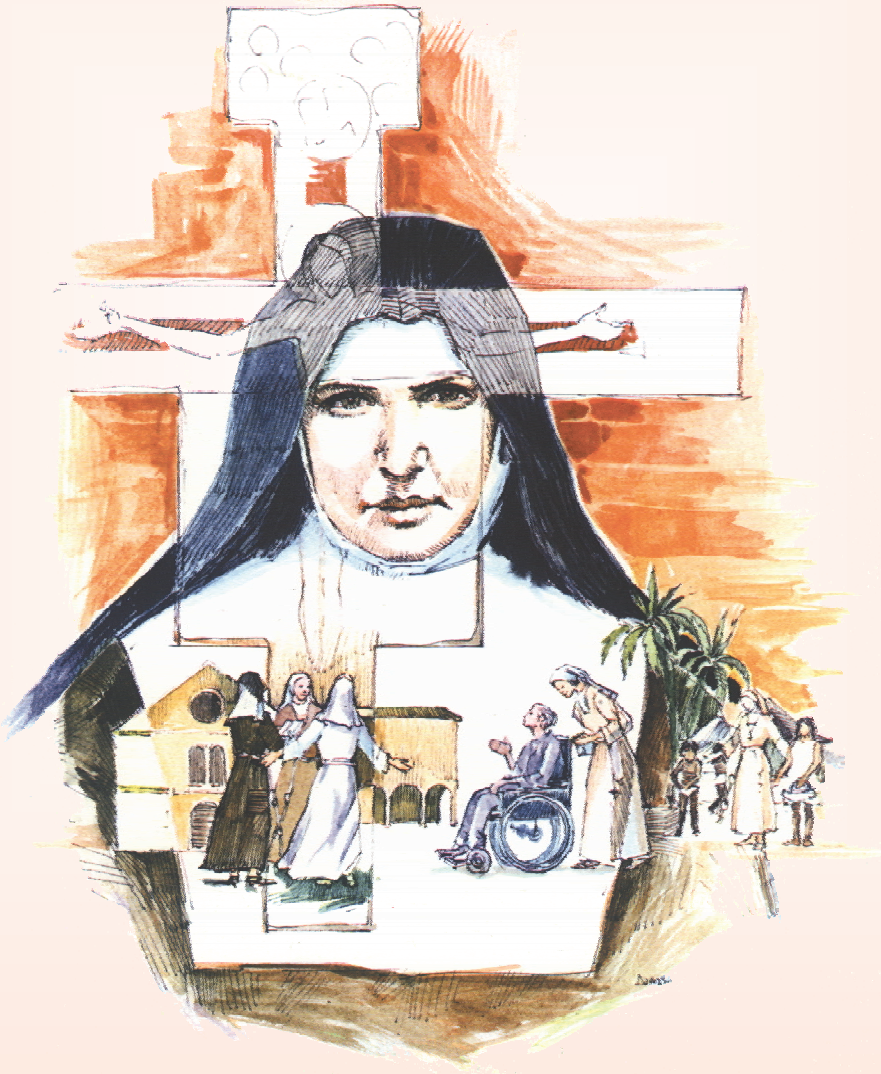
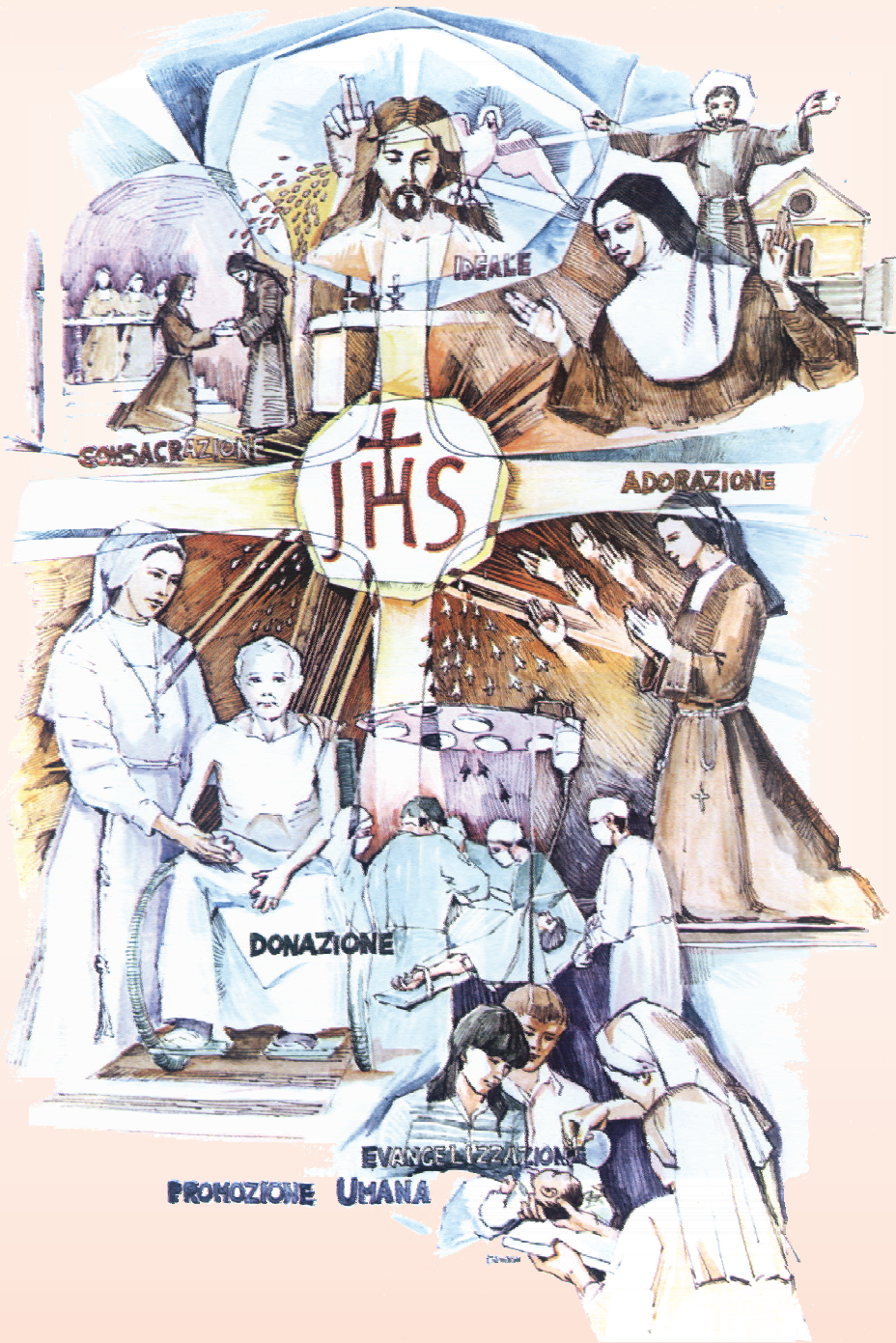


**ISTITUTO SUORE CAPPUCCINE
di MADRE RUBATTO**



CODICE ETICO

**ISTITUTO SUORE CAPPUCCINE
DI MADRE RUBATTO**



**CODICE
ETICO**

Testo deliberato dal Consiglio dell'Istituto il 5 Giugno 2009





INDICE

1. Introduzione	pag. 5
1.1 Finalità	" 5
1.2 Struttura del Codice Etico	" 6
1.3 Definizioni	" 7
2. Missione dell'Istituto	" 9
3. Valori carismatici, valori umani e principi di base	" 11
3.1 La scelta preferenziali per gli ultimi	" 11
3.2 La formazione integrale della persona	" 15
3.3 La collaborazione con i laici	" 18
4. Criteri di gestione del Codice Etico	" 27
4.1 Modalità di approvazione	" 27
4.2 Osservanza	" 27
4.3 Pubblicazione	" 28
4.4 Diffusione	" 28
4.5 Promozione della conoscenza e comprensione	" 30
4.6 Rispetto	" 30
4.7 Reazioni alle violazioni	" 30

EMISSIONE E MODIFICHE

rev	Data	Descrizione	Emesso	approvato
0	5 Giugno '09	prima emissione	Madre Provinciale	Consiglio dell'Istituto

La proprietà di questo documento è protetta a termine di legge con divieto di riprodurlo o di renderlo noto a ditte concorrenti o a terzi senza la nostra autorizzazione.





1. INTRODUZIONE

1.1 FINALITA'

Il Codice Etico dell'Istituto **Suore Cappuccine di Madre Rubatto** indica i principi generali cui l'Istituto riconosce valore etico positivo.

Le disposizioni del presente codice Operano nei confronti di:

- tutti dipendenti dell'Istituto, con rapporto a tempo indeterminato o determinato, compreso tutto il personale dirigenziale nonché tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche (collaboratori professionali, borsisti, specializzandi, ..), cui l'Istituto affida lo svolgimento di attività di sua competenza e che sono pertanto inseriti nella struttura organizzativa (Destinatari)

nonché,

- tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, tenuti ad adempiere ad una o più prestazioni in favore dell'Istituto o che comunque intrattengono rapporti con l'Istituto senza essere qualificabili come Destinatari (Terzi)

Il presente Codice Etico è stato redatto in linea con le indicazioni fornite in materia dalle Associazioni di Categoria alle quali l'Istituto aderisce; in particolare sono state considerate, per quanto applicabili, le Linee guida ARIS (Associazione Religiosa Istituti Socio Sanitari).

Inoltre, per quanto applicabili, si è ritenuto opportuno fare riferimento anche alle indicazioni riportate nella DGR VIII/3776 del 13 dicembre 2006 "Determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale per l'anno 2007" - Allegato 13 "*Linee Guida Regionali per l'adozione del Codice Etico e dei Modelli di organizzazione e controllo delle Aziende Sanitarie Locali e Ospedaliere*" (Linee Guida redatte ai sensi della DGR VII/17864 del 11 giugno 2004 della Regione Lombardia) e alle Linee guida Confindustria.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti del personale a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di sal-



vaguardare gli interessi degli utenti, nonché di preservare l'immagine e la reputazione dell'Istituto, assicurando nel contempo un approccio etico agli aspetti socio sanitari ed educativi.

L'Istituto si dichiara libero di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividere il contenuto e lo spirito del presente Codice Etico e nei violi i principi.

1.2 STRUTTURA DEL CODICE ETICO

La struttura del Codice Etico è la seguente:

- I. una parte introduttiva, nel cui ambito sono indicate le finalità, i destinatari del Codice Etico e le definizioni utilizzate;
- II. missione dell'Istituto Suore Cappuccine di Madre Rubatto;
- III. i valori ed i principi generali cui l'Istituto riconosce contenuto etico positivo e che costituiscono riferimento per l'Istituto e per le Opere dell'Istituto nella proprie attività e che devono essere rispettati da tutti i destinatari del Codice Etico;
- IV. una parte inerente la gestione del Codice Etico, ed in particolare: le prescrizioni inerente le modalità di adozione ed aggiornamento del Codice Etico, le modalità di diffusione, pubblicazione, informazione e di sanzione delle violazioni accertate.



1.3 DEFINIZIONI

Ai fini del presente Codice si intende per:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO: sistema di autodisciplina dell'Istituto finalizzato a regolare l'attività ed i comportamenti posti in essere dall'Istituto Suore Cappuccine di Madre Rubatto. Esso è costituito dal Codice Etico, dal Codice dei Comportamenti, dall'insieme di procedure/protocolli/regolamenti da seguire nello svolgimento dell'attività in maniera tale da rispettare i valori ed i principi etici dell'Istituto e dal sistema disciplinare/sanzionatorio interno. *Con il medesimo significato è anche utilizzato il termine **Codice Etico Comportamentale**.*

CODICE ETICO: il documento ufficiale dell'Istituto che contiene l'enunciazione dei principi etici ispiratori della sua attività, la dichiarazione dell'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità cui devono attenersi l'Istituto, i suoi dipendenti e collaboratori e tutti i soggetti terzi che hanno rapporti con esso, nello svolgimento delle attività di rispettiva competenza.

CODICE DEI COMPORTEMENTI: il documento ufficiale dell'Istituto che stabilisce le linee di condotta direttamente discendenti dai principi etici ispiratori dell'attività dell'Istituto cui devono attenersi l'Istituto e tutti i destinatari che collaborano a vario livello con l'Istituto, nello svolgimento delle attività di rispettiva competenza.

ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV): l'organo a composizione mono o plurisoggettiva, dotato di autonomia e indipendenza rispetto all'organo direttivo dell'Istituto (a cui deve comunque riportare i risultati della propria attività) e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

OPERE: le Strutture Organizzative che svolgono le attività, sia pure di natura commerciale, previste dalla Costituzione dell'Istituto.

DESTINATARI: tutti dipendenti dell'Istituto, con rapporto a tempo indeterminato o determinato, compreso tutto il personale dirigenziale nonché tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche (collaboratori professionali, borsisti, specia-



lizzandi, ..), cui l'Istituto affida lo svolgimento di attività di sua competenza e che sono pertanto inseriti nella struttura organizzativa

TERZI: tutti i soggetti, persone fisiche o giuridiche, tenuti ad adempiere ad una o più prestazioni in favore dell'Istituto o che comunque intrattengono rapporti con l'Istituto senza essere qualificabili come Destinatari

UTENTI: ogni persona fisica che, rapportandosi con l'Istituto, usufruisce delle prestazioni e dei servizi dallo stesso erogati.

CARTA DEI SERVIZI: il documento di promozione della comunicazione esterna istituzionale, in cui sono dettagliati, descritti e resi pubblici i diritti degli utenti, i servizi offerti dalle Opere dell'Istituto e la modalità di erogazione delle prestazioni.



2. MISSIONE DELL'ISTITUTO

Le opere delle Suore Cappuccine di Madre Rubatto, sono sorte come uno dei mezzi per adempiere e rendere concreto il carisma a loro affidato dal Signore attraverso la Madre Fondatrice nella Chiesa e nel mondo: "per servire con amore il Signore Dio Sommo Bene e, per offrire una speranza e una risposta alle povertà e alle sofferenze più radicali dell'uomo", rendendosi solidali "con i poveri e con quanti si trovano in situazioni di maggior necessità."(Cost. 2.1) Pertanto nel giugno 2009, alla sollecitazione normativa proveniente dalle istituzioni della regione lombardia di redigere un Codice etico per le Opere dell'Istituto, si è prodotto il seguente documento partendo dalle Costituzioni di recente revisione e dai testi fondanti la Comunità stessa.

Attingendo ad essi infatti, nel presente come in passato, le suore Cappuccine trovano i valori per discernere la volontà di Dio negli avvenimenti della storia, dando risposte concrete nell'assistenza dei malati informando così i comportamenti e le azioni più adeguate a tale scopo per se e per i propri collaboratori. ("Anche oggi ci confrontiamo con le esigenze del Vangelo e con l'ispirazione fondazionale di Madre Francesca, per vivere la sua stessa disponibilità ai fratelli"(Cost. 18.)

Tale passaggio dai valori ai comportamenti, se è necessario in qualunque attività, nel caso presente è indispensabile in quanto l'attività intrapresa attraverso le opere ha come primo obiettivo la testimonianza nella sua particolare connotazione francescana: "Nel suo cammino di progressiva conformazione a Cristo povero, umile, crocifisso e risorto, la Beata Fondatrice scopre in Francesco d'Assisi un modello di santità evangelica. Desidera quindi che la nuova Comunità sia vivificata dal suo stesso spirito, per essere nella Chiesa segno credibile di un Vangelo vissuto sine glossa." (Cost. .21).

Pertanto le opere devono avere caratteristiche imprescindibili per poter adempiere in modo adeguato non solo gli obiettivi diretti a cui sono dedicate, ma tenere sempre presente l'obiettivo altro per cui sono sorte.



I pilastri su cui si fonda tale obiettivo sono

- 1. la scelta preferenziale per gli ultimi** (le nuove povertà)
- 2. la formazione integrale della persona**
- 3. la collaborazione con i laici**

-
- 1 "Curiamo di preferenza i più poveri perché più bisognosi, considerandoli come membra di Gesù Cristo" (Cost. 72).
Concretizziamo questa nostra disponibilità nella visita e nella cura degli infermi di ogni condizione sociale, sia a domicilio sia nelle strutture ospedaliere o in altri enti socio-sanitari. Vedendo nei malati lo stesso Gesù, solleviamo le loro sofferenze con l'amore e la pazienza del buon Samaritano (Cost.19).
"Circondiamo di affettuosa cura quanti sono afflitti da privazioni e, come le serve dei poveri, facciamo loro qualunque servizio. Di fronte al dramma della miseria e dell'ingiustizia sociale, alla luce del Vangelo e degli insegnamenti della Chiesa, ci impegniamo attivamente nella promozione della giustizia e della solidarietà cristiana (Cost. 35).
 - 2 "Vogliamo continuare ancora oggi la sua profetica testimonianza della carità nei molteplici campi di apostolato affidatici dalla Divina Provvidenza a sollievo dell'umanità" (Cost.70).
"Formiamo coscienze sensibili ai valori umani e cristiani, nell'impegno a difendere il valore della vita" (Cost. 19).
 - 3 Madre Francesca, con la sua vita evangelica, ha saputo coinvolgere i laici in un impegno di intensa vita cristiana.... Intraprendiamo con loro un cammino di partecipazione nella corresponsabilità ecclesiale ... (Cost. 26).



3. VALORI CARISMATICI, VALORI UMANI E PRINCIPI DI BASE

Le suore cappuccine sono consapevoli che i valori carismatici del proprio Istituto non possono essere integralmente condivisi dalla totalità dei collaboratori laici, dipendenti e volontari. Nonostante ciò, come visto in premessa, alcuni valori rappresentano la caratteristica fondamentale delle opere. Si è pertanto cercato di sviluppare dai valori carismatici i valori umani, i comportamenti e le azioni aziendali che ne permettano la realizzazione.

Tale impegno vuole in un certo modo indurre una gerarchia nella scelta delle strategie operative tratta dai sopradetti valori fondazionali e, pur non mettendo in discussione i principi di base condivisibili anche con altre strutture nate per le stesse finalità (legalità, trasparenza, correttezza, solidarietà, imparzialità, ecc.), ne tratteggia alcune caratteristiche peculiari nel rispetto dello spirito dell'Istituto.

Nei paragrafi successivi si mette in evidenza questo tentativo basandoci sui tre pilastri già citati.

3.1 LA SCELTA PREFERENZIALE PER GLI ULTIMI

*(considerandoli come membra di Gesù Cristo (Cost. 72)
e vedendo nei malati lo stesso Gesù (Cost.19)*

3.1.1 LEGALITA'

Poiché lo sguardo con cui si vuole identificare l'utente non è semplicemente quello di una persona bisognosa dell'aiuto che la struttura è atta a fornire, ma lo si vuole servire come Cristo, nelle opere dell'Istituto non basta porre come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui l'Istituto Opera. Si richiede ai propri collaboratori con ruolo dirigenziale ai diversi livelli, secondo le proprie competenze, non solo di attivare strategie di prevenzione e controllo dei reati stessi, in accordo con le direttive



dell'Istituto; è altrettanto imprescindibile per quanti Operano all'interno delle strutture dell'Istituto evitare non solo eventuali atti inadempienti rispetto alle leggi, ma anche comportamenti che pur non essendo francamente illegali, possano altresì ledere oltre che fisicamente anche psicologicamente e spiritualmente la persona. Particolare attenzione deve essere posta inoltre per i reati e gli atti contro la dignità dell'individuo

3.1.2 **RISERVATEZZA**

Conseguentemente alla prospettiva sopra esposta l'Istituto individua nella garanzia alla riservatezza non solo una necessità, ma un valore indispensabile per la propria attività. Tramite l'attenzione posta all'utilizzo dei dati personali, con particolare riferimento ai dati sensibili come la normativa della legge sottolinea, chi usufruisce delle strutture dell'Istituto deve poter percepire non solo un impegno dovuto per legge, ma il doveroso rispetto per la sua persona. Per questo quindi, come si riferiva in precedenza, la sua dignità e la sua storia non devono in nessun modo essere sviliate o utilizzate per scopi diversi da quelli dichiarati e dovuti all'interno della struttura.

3.1.3 **IMPARZIALITA'**

Altrettanto imprescindibile è il valore dell'imparzialità: non solo, come è ovvio, è diritto di ogni persona che in qualsiasi modo e a qualsiasi titolo si relaziona con l'Istituto essere trattata in modo equanime e senza alcuna discriminazione. Per rendere concreto quanto evidenziato nelle costituzioni dell'Istituto "vogliamo continuare ancora oggi la profetica testimonianza della carità della Madre Fondatrice nei molteplici campi di apostolato affidatici dalla Divina Provvidenza a sollievo dell'umanità" (Cost. 70) è chiesto non solo un atteggiamento negativo, quindi di divieto, alla discriminazione, ma è ritenuto indispensabile un comportamento positivo, di sostegno e solidarietà. Infatti se è intuitiva la contraddizione, se non addirittura la contro-testimonianza, nell'agire direttamente o indirettamente contro il valore dell'imparzialità, permettendo e/o non vietando comportamenti inadeguati ad esso, per adempiere alle Costituzioni citate devono essere



previsti anche dei comportamenti e delle strategie di promozione. Se questo appare ovvio nei confronti delle persone che per condizioni sociali, culturali, economiche e relazionali si trovano in condizioni di debolezza e difficoltà, i destinatari privilegiati dell'Istituto negli intenti delle Costituzioni nessuno è escluso tra quanti entrano in relazione con esso, come vedremo meglio illustrato nel paragrafo dedicato.

3.1.4 **CENTRALITA' DELLA PERSONA E SOLIDARIETA'**

Come già citato nei paragrafi precedenti la testimonianza che l'Istituto percepisce come proprio compito primario non può essere intesa se non in termini universali. Se i valori umani fino qui descritti trovano nei valori carismatici una corrispondenza e una più profonda interpretazione, la centralità della persona deve essere inteso come il valore fondante, senso e significato di ogni scelta dell'Istituto e quindi del comportamento richiesto ai propri collaboratori.

In particolare:

- nella scelta degli ambiti di servizio (sanitario, educativo, socio-assistenziale, ecc.) e nelle strategie di sviluppo degli stessi, secondo i diversi settori di intervento (percorsi terapeutici, percorsi educativi, percorsi assistenziali, ecc.), pur tenendo conto delle risorse immediatamente presenti e di quelle eventualmente disponibili, devono avere priorità di attenzione e di accesso le persone appartenenti alle fasce di rischio sottolineate dalle Costituzioni, come già evidenziato nei paragrafi precedenti;
- va inoltre sottolineato che, avendo la persona come "centro conduttore" delle scelte, l'assistenza e la cura non dovranno mai essere calcolate al minimo legale, ma al massimo possibile per l'Istituto;
- pertanto, per poter garantire sempre il meglio "concretamente raggiungibile" secondo i diversi contesti, saranno di competenza della dirigenza dell'Opera incentivare percorsi anche legati al volontariato e/o ai centri di formazione (Università, scuole di settore ecc.). Per la formazione di quest'ultimi si rimanda al paragrafo dedicato;



l'impegno prioritario per i poveri e per gli ultimi impegna altresì l'Istituto e le sue opere sicuramente all'autofinanziamento, ma a non considerare la propria attività come fonte di guadagno, bensì esperienza di solidarietà e di condivisione per "offrire una speranza e una risposta alle povertà e alle sofferenze più radicali dell'uomo" (Cost.16).

3.1.5 **CENTRALITA' DELLA PERSONA E SOLIDARIETA'**

- Qui trova fondamento la motivazione per cui, all'interno delle scelte strategiche di intervento, le persone vanno considerate e assistite secondo i loro reali bisogni, e non per desideri secondari o dettati dalle mode. Pertanto il personale con ruolo di dirigenza, secondo le diverse competenze, è chiamato ad impegnarsi attivamente in tale discernimento;

- gli strumenti Operativi messi a disposizione dall'organizzazione aziendale, in particolare l'analisi della domanda così come quella dei bisogni, realisticamente applicati nei contesti e nei territori in cui si è chiamati ad intervenire, devono avere un posto non secondario nelle valutazioni delle strategie organizzative e di impegno delle risorse. Tale impegno concretizza, adeguandosi pertanto ai diversi tempi e contesti, il valore carismatico dell'impegno attivo per la solidarietà, la promozione umana e, in ultima analisi, tramite gli strumenti interlocutori con gli Enti territoriali di competenza, nella promozione della giustizia e della solidarietà cristiana. (Chiamate ad essere missionarie tra il popolo minuto - Cost. 24 ... Di fronte al dramma della miseria e dell'ingiustizia sociale, alla luce del Vangelo e degli insegnamenti della Chiesa, ci impegniamo attivamente nella promozione della giustizia e della solidarietà cristiana - Cost. 35). Si ritiene Infatti che non solo l'indispensabile impegno Operativo, costante e puntuale, è segno concreto di solidarietà e metodo di promozione: un attento uso degli strumenti di rilevazione, un trasparente utilizzo dei mezzi di comunicazione dei dati agli Enti competenti rispetto i bisogni delle persone assistite possono essere uno strumento valido nella difesa dei diritti, soprattutto se sostenuti dalla seria e comprovata evidenziazione delle criticità in ambiti così delicati come sono quelli dove l'Istituto si impegna ad Operare.



3.1.6 TRASPARENZA

Non solo i dati riguardanti la propria attività attraverso le opere devono essere trasparenti, comprensibili e correttamente rilevati anche secondo le esigenze degli Enti con cui l'Opera ha relazioni, ma ovviamente le persone stesse che hanno rapporti con l'Istituto devono essere posti nella condizione di avere informazioni complete e precise sulle attività che li riguardano. Infatti costoro sono intesi e devono essere portati a ritenersi soggetti attivi di una relazione e non semplici oggetti di assistenza e di cura.

3.2 LA FORMAZIONE INTEGRALE DELLA PERSONA

"Formiamo coscienze sensibili ai valori umani e cristiani, nell'impegno a difendere il valore della vita" (Cost. 19.) Quanto descritto nel capitolo precedente, per essere applicabile, deve corrispondere ad atti e comportamenti adeguati e condivisi da quanti collaborano, secondo i diversi ruoli e titoli, all'interno delle opere. Pertanto come in tutte le strutture e organizzazioni anche in quelle dell'Istituto la formazione è, con ragione, considerata un cardine per l'attività. Ma è convinzione tipicamente francescana, e quindi anche valore carismatico dell'Istituto, che le azioni e i comportamenti, validamente motivati e cristianamente fondati su valori "forti" e non sulla semplice opportunità o buon senso, aprano la possibilità di una riflessione rispetto alla fede anche in chi non la condivide o non percepisce immediatamente il nesso dell'azione con essa. L'adempimento di valori umani riformulati su quelli carismatici specifici dell'Istituto tramite azioni non solo coerenti, ma motivate e concretamente sostenute da strategie aziendali, rendono valida testimonianza non solo a quanti sono i destinatari delle cure, ma anche a coloro che collaborano nel fornire la cura stessa. La formazione integrale come è intesa dalle costituzioni ha quindi due destinatari: coloro verso cui l'azione è diretta e quanti compiono con e per l'Istituto tale azione.

Si considera perciò nello sviluppo di questo punto soprattutto la CENTRALITÀ DELLA PERSONA in quanto riassuntiva di tutti i valori sopra detti: essa eleva il rapporto fra gli Operatori dell'Istituto come intesa fra persone che partendo dal riconoscimento di una medesima umanità si rendono solidali ai bisogni e con-



dividendo la comune esperienza del dolore e della sofferenza desiderano offrire una speranza e una risposta alle povertà e alle sofferenze più radicali dell'uomo (Cost. 16). Particolare attenzione quindi deve essere data alla formazione all'interno delle opere. Pertanto differenti livelli di interesse sono indispensabili per quello che si intende per formazione integrale.

3.2.1 COMPETENZA LAVORATIVA

Affinché quanti sono impegnati nella cura possano rispondere con competenza e percepire di essere ritenuti dall'Istituto collaboratori e non semplici strumenti lavorativi ogni cambiamento di settore di attività deve essere preceduta da :

- motivazione e trasparenza degli obiettivi che la struttura si pone attraverso la scelta (dando, quando è necessario, anche le motivazioni carismatiche). Questo permette di rendere ragione anche ai collaboratori del motivo per cui è richiesta la fatica del cambiamento e di chiedere perciò una corresponsabilità nel percorso, pur rispettando le diverse competenze;
- formazione continua degli Operatori interessati rispetto alle nuove attività intraprese non solo rispetto alle necessarie competenze tecniche, ma favorendo anche la formazione umana e, laddove è possibile, spirituale;
- sviluppo dei criteri di valutazione dei percorsi (in collaborazione con le articolazioni organizzative allo scopo individuate nelle singole Opere) che permettano di valutare primariamente gli obiettivi non solo espliciti ma anche impliciti (intendendo con questo quelli carismatici) che l'Istituto si pone. La qualità deve essere percepita non solo come efficienza, ma anche come efficacia rispetto ad essi. Chi collabora nella verifica di questi obiettivi più propri del carisma è costretto a rivedere gli atti e i comportamenti secondo standard non sempre percepiti o percepibili dal semplice agire umano.

3.2.2 COMPETENZA UMANA

Pertanto viene valorizzata non solo la competenza tecnica, ma anche quella relazionale. Favorendo incontri interni e/o esterni adeguati allo



scopo e ai principi carismatici dell'Istituto si vuole indurre una "promozione dell'umano" anche all'interno delle diverse competenze, considerandolo uno degli obiettivi "altri" dell'Istituto.

Inoltre qualora l'Opera finalizzi parte delle sue attività a sostegno di progetti umanitari sia trasparente e comunicato ai terzi le finalità, i sistemi di sostegno, i risultati ottenuti in quanto parte integrante del concreto impegno dell'Istituto in rispetto dei principi carismatici. Infatti se l'Opera permette in modo diretto o indiretto (tramite benefattori o raccolte di fondi finalizzate) il sostegno di attività missionarie o di solidarietà all'interno od all'esterno dei confini del Paese in cui svolge la sua attività, è importante che quanti concorrono possano essere informati di quanto viene realizzato e perchè. Viene così valorizzata la responsabilità del proprio gesto e permette una riflessione che non verrebbe sollecitata se tale gesto rimanesse isolato nel tempo e quindi spesso distratto. Il rendere ragione della speranza passa tramite atti consapevoli.

3.2.3 **PROMOZIONE UMANA**

Promozione Umana sottintende che non solo le attività sanitarie, socio-assistenziali ed educative devono essere svolte nel pieno rispetto dei diritti fondamentali della persona, salvaguardandone la dignità e la libertà, ma che tale libertà e dignità devono trovare la modalità di essere riaffermate laddove sono venute a mancare. In tale senso si richiede fortemente ai collaboratori di condividere con l'Istituto "l'impegno a difendere il valore della vita" (Cost. 19) in qualunque circostanza e condizione essa si presenti.



3.3 LA COLLABORAZIONE CON I LAICI

Poiché le opere dell'Istituto sono strumenti di testimonianza concreta del carisma è necessario che collaboratori laici aderiscano alla linea di intervento dell'Istituto secondo la modalità, le strategie e i comportamenti richiesti dall'Istituto stesso. Qualora qualcuno non ne condividesse le motivazioni è comunque chiamato ad agire in modo conforme. Le suore cappuccine sono consapevoli che le motivazioni carismatiche hanno fondamenti non sempre comprensibili da chi non condivide l'orientamento religioso, nonostante ciò è richiesto ad ogni persona che operi all'interno delle strutture dell'Istituto nel prendere una decisione inerente l'attività lavorativa considerare le seguenti domande:

- Questa decisione è conforme alle regole e regolamenti interni dell'Istituto?
- Questa decisione aderisce alle motivazioni/alla missione dell'Istituto?
- Può questa decisione essere considerata la più appropriata?
- Se tale decisione fosse resa di dominio pubblico, potrebbe in qualche modo compromettere o arrecare danno all'immagine pubblica dell'Istituto o la sua testimonianza?
- Questa decisione è conforme alle leggi vigenti?
- Questa decisione potrebbe portare al compimento di atti illegali o irregolari per i quali l'Istituto potrebbe essere considerato responsabile?

Questa prassi mette in evidenza due aspetti distinti: da una parte l'evitare di danneggiare l'Istituto, la sua immagine e la sua testimonianza, dall'altra l'aderire ad un percorso, ad un modo di essere nella realtà sociale. Pertanto, se valori come la legalità, la trasparenza, la competenza, la lealtà sono condivisibili con le richieste fatte ai propri dipendenti e collaboratori da qualunque azienda o società, la disponibilità, la solidarietà e il senso di appartenenza vengono riconosciute dall'Istituto come valore aggiunto, da promuovere e perseguire.

Per orientare al meglio i comportamenti dei collaboratori laici destinatari del Codice Etico, l'Istituto ha anche provveduto a definire un Codice dei Comportamenti nel quale vengono esplicitati da una parte i comportamenti sanzionati



bili, ritenuti tali dal fatto di indebolire, almeno potenzialmente, il Modello di Organizzazione e la finalità dell'Opera e dall'altra i comportamenti auspicabili per lo sviluppo degli obiettivi che l'Opera si pone.

Alcuni principi di base rimangono comunque un importante riferimento per quanti collaborano con l'Istituto, in quanto rappresentano alcuni valori di fondo; in particolare:

3.3.1 CONFLITTO D'INTERESSI

Le attività svolte all'interno dell'Istituto devono essere unicamente orientate alla salvaguardia degli interessi e delle finalità proprie della missione dell'Istituto. I destinatari e i terzi che collaborano con l'Istituto devono pertanto evitare che la loro condotta possa dare origine a situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, da ravvisarsi in tutti i casi in cui:

- i destinatari/terzi, nell'esercizio delle loro funzioni, perseguano interessi diversi da quelli propri della missione dell'Istituto, per i quali è conferito l'esercizio del potere amministrativo;
- i destinatari/terzi si avvantaggino "personalmente" delle opportunità economiche dell'Istituto

3.3.2 PRINCIPI INERENTI I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

3.3.2.a Gli organi amministrativi dell'Istituto e i loro membri, i dipendenti, i collaboratori, ed in genere i soggetti terzi che agiscono per conto di dell'Istituto nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana, dell'Unione Europea o di paesi terzi, ispirano ed adeguano la propria condotta al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione alla violazione dei principi dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta. I contatti con la Pubblica Amministrazione, italiana, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato dall'Istituto di trattare o di avere contatti con tali amministrazioni, funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni.



- 3.3.2.b** L'Istituto di condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente od indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, da cui possa conseguire per l'Istituto un indebito o illecito interesse o vantaggio.
- 3.3.2.c** Le persone incaricate dall'Istituto di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, non possono per nessuna ragione porre in essere comportamenti volti ad influenzare illegittimamente le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio che prendono decisioni per conto della P.A. italiana, dell'Unione Europea e/o di paesi terzi, al fine di far conseguire all'Istituto un indebito o illecito profitto o vantaggio.
- 3.3.2.d** E' proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche di modico valore e/o importo.
- 3.3.2.e** L'Istituto condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti allo scopo alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.
- 3.3.2.f** L'Istituto non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana, dell'Unione Europea o di paesi terzi, da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto d'interessi.



3.3.3 PRINCIPI NEI CASI IN CUI L'ISTITUTO

È ASSIMILABILE ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- 3.3.3.a** Gli organi amministrativi dell'Istituto e i loro membri, i dipendenti, i collaboratori ed in genere i soggetti terzi che agiscono per conto di dell'Istituto svolgendo una funzione pubblica, ispirano ed adeguano la propria condotta al fine di rispettare i principi dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.
- 3.3.3.b** L'Istituto condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel farsi promettere e/o nell'accettare direttamente od indirettamente benefici, denaro od altre utilità da terzi interessati ai risultati della funzione pubblica esercitata dai suoi amministratori, dipendenti, collaboratori, e più in generale dai soggetti terzi che agiscono per conto dell'Istituto
- 3.3.3.c** Le persone incaricate dall'Istituto di svolgere una funzione pubblica per conto della Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea e/o per conto di paesi terzi, non possono per nessuna ragione accettare comportamenti volti ad influenzare illegittimamente le decisioni di loro competenza.
- 3.3.3.d** L'Istituto non potrà affidare lo svolgimento di una funzione pubblica per conto della Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea o di paesi terzi, a proprio personale o a soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, questo possa configurare un conflitto d'interessi.

3.3.4 PRINCIPI DI CORRETTA AMMINISTRAZIONE

- 3.3.4.a** L'Istituto condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge dirette al Consiglio dell'Istituto e al pubblico.
- 3.3.4.b** L'Istituto esige che gli Amministratori tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, soprattutto in rela-



zione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dell'Economo e del Consiglio dell'Istituto, nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

3.3.4.c E' vietato porre in essere qualsiasi comportamento volontario da parte degli Amministratori dell'Istituto volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

3.3.4.d Gli Amministratori non devono effettuare alcun tipo di Operazione amministrativa suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

3.3.4.e E' vietato compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti il Consiglio di Istituto per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o una deliberazione differente da quella che si sarebbe prodotta.

3.3.4.f E' vietato diffondere intenzionalmente notizie false sia all'interno che all'esterno dell'Istituto concernenti lo stesso Istituto, i suoi dipendenti, i collaboratori ed i terzi che per esso Operano, con la piena consapevolezza e conoscenza della loro falsità.

3.3.4.g Gli organi amministrativi dell'Istituto, i loro membri e i dipendenti, in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione senza ostacolare in nessun modo le funzioni degli Organi ispettivi e di controllo.

3.3.5 PRINCIPI DELL' ORGANIZZAZIONE

3.3.5.a L'Istituto, fermi i vincoli di bilancio e l'attenzione costante alla propria mission, orienta la propria azione ai criteri di economicità, efficacia ed efficienza, laddove si deve intendere:

- per efficacia la capacità di raggiungere, attraverso l'ottimizzazione dei tempi e delle risorse, gli obiettivi prefissati all'interno dei piani o dei programmi predisposti. Essa si pone dunque come il rapporto tra obiettivi prefissati e obiettivi conseguiti;
- per efficienza la capacità di realizzare una combinazione ottimale



delle risorse umane e degli strumenti finanziari a disposizione, attraverso la definizione di modalità organizzative e di gestione che assicurino la certezza e la qualità del risultato, con la maggiore riduzione possibile degli sprechi;

- per economicità l'esigenza di non aggravare i procedimenti se non per straordinarie e motivate esigenze, così da evitare l'inutile dispendio di mezzi personali, finanziari e procedurali.

3.3.5.b Ogni Operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

3.3.5.c I dipendenti ed i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse anche le collaborazioni esterne, per conto dell'Istituto, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed Operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

3.3.5.d L'Istituto afferma la fondamentale importanza delle risorse umane e riconosce nell'alta professionalità degli Operatori il capitale più prezioso di cui dispone per assolvere la propria mission. Promuove condotte improntate al principio di valorizzazione della persona e percorsi di sviluppo della professionalità individuale.
L'Istituto instaura con tutti i collaboratori rapporti caratterizzati dalla fiducia reciproca e dal pieno e proficuo adempimento dei rispettivi obblighi contrattuali, nel pieno rispetto dei diritti e doveri dei lavoratori.

3.3.5.e L'Istituto riconosce e promuove il valore del merito e si impegna a farsi sì che nella scelta degli incarichi, delle progressioni di carriera e più in generale nelle scelte attinenti l'organizzazione del lavoro detto principio sia rispettato.

3.3.5.f La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze rispetto a quanto atteso ed alle esigenze dell'Istituto, così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.
Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica de-



gli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

3.3.5.g L'Istituto si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione gli obiettivi annuali, quando prefissati, sia generali che individuali dei dirigenti e dei dipendenti o collaboratori che Operano per l'Istituto siano focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il suo raggiungimento.

3.3.5.h Ogni responsabile di funzione è garante della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

3.3.6 PRINCIPI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE

3.3.6.a L'Istituto condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale, dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone con le quali si relaziona e si impegna a contrastare qualsiasi comportamento di questa natura, incluso l'utilizzo di lavoro irregolare

3.3.6.b L'Istituto persegue le condizioni atte a garantire l'applicazione di pari opportunità per tutti i destinatari.

3.3.6.c L'Istituto condanna l'utilizzo di lavoro infantile e pertanto si impegna a non utilizzare o sostenere tale forma di lavoro

3.3.6.d L'Istituto condanna l'utilizzo di "lavoro obbligato" e pertanto si impegna a non utilizzare o sostenere tale forma di lavoro.

3.3.6.e L'Istituto si impegna a garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre.

3.3.6.f L'Istituto si impegna a rispettare il diritto dei lavoratori di aderire ai sindacati.

3.3.6.g L'Istituto si impegna a non effettuare alcun tipo di discriminazione.

3.3.6.h L'Istituto si impegna a non utilizzare né sostenere pratiche disciplinari quali punizioni corporali, coercizione fisica e mentale, abusi verbali.



3.3.6.i L'Istituto si impegna ad adeguarsi all'orario previsto dalla legge e dagli accordi nazionali e locali.

3.3.6.l L'Istituto si impegna a retribuire i dipendenti rispettando il contratto collettivo nazionale di lavoro e quello integrativo aziendale.

3.3.7 PRINCIPI DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

3.3.7.a L'Istituto predispone e attua procedure operative affinché gli ambienti di lavoro siano un luogo sicuro per gli operatori e per gli utenti, garantendo l'integrità fisica e morale della persona. Promuove la cultura della sicurezza incoraggiando comportamenti responsabili e sviluppando consapevolezza e capacità di gestione dei rischi.

3.3.8 PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ

3.3.8.a L'Istituto si impegna al soddisfacimento delle legittime aspettative di tutti i portatori di interessi, con i quali intende promuovere un dialogo finalizzato alla miglior comprensione delle loro esigenze

3.3.8.b L'Istituto si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente, avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali.

3.3.9 PRINCIPI DI CONTRASTO DEL TERRORISMO E DELLA CRIMINALITÀ

3.3.9.a L'Istituto condanna qualsiasi attività che implichi falsificazione, contraffazione, alterazione e/o spendita di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo. A tal fine è fatto obbligo agli Amministratori, dipendenti e collaboratori dell'Istituto di rispettare ed applicare la legislazione, italiana e comunitaria, e di vigilare per prevenire anche la detenzione e l'utilizzo o la spendita in buona fede, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa essere riconducibile a reati di questa natura.



- 3.3.9.b** L'Istituto condanna qualsiasi attività che implichi il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsiasi forma o modo. A tal fine è fatto obbligo agli Amministratori, dipendenti e collaboratori dell'Istituto di rispettare ed applicare le leggi antiriciclaggio, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.
- 3.3.9.c** L'Istituto crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. A tal fine è fatto obbligo agli Amministratori, dipendenti e collaboratori dell'Istituto di rispettare ed applicare le leggi antiterrorismo, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.



4. CRITERI PER LA GESTIONE DEL CODICE ETICO

4.1 MODALITA' DI APPROVAZIONE

Il Codice Etico è stato approvato dal Consiglio dell'Istituto nella seduta del 5 giugno 2009.

A partire dalla prima emissione, per consentire l'adeguamento del documento a situazioni che venissero evidenziate durante la gestione del Modello di prevenzione reati ex DLgs 231/2001, ovvero per garantire un tempestivo adeguamento a nuove esigenze derivanti da modifiche legislative allo stesso DLgs 231/2001, l'iter di modifica e approvazione del Codice Etico dell'Istituto è il seguente:

- l'Organismo di Vigilanza riesamina periodicamente il Codice Etico, con particolare riferimento alle esigenze derivanti da intervenute modifiche legislative, e propone le eventuali modifiche e integrazioni allo stesso;
- il Consiglio di Istituto esamina le proposte dell'Organismo di Vigilanza e, nel caso concordi con le stesse, approva il Codice Etico come modificato, che pertanto diviene immediatamente operativo;
- i Responsabili di ogni Opera danno pubblicità interna (destinatari) ed esterna (terzi) al Codice Etico nella versione approvata, con le modalità previste dal presente Codice e dal più complessivo sistema gestionale di ogni Opera dell'Istituto.

4.2 OSSERVANZA

L'Istituto e i Responsabili delle singole Opere si impegnano ad osservare e far osservare il presente Codice Etico.

Le funzioni di vigilanza e controllo dell'osservanza del Codice etico sono affidate ad un Organismo di Vigilanza dotato di piena autonomia ed indipendenza rispetto all'Istituto.



Il regolamento relativo alla costituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs. 231/2001 adottato dall'Istituto.

4.3 PUBBLICAZIONE

Il Codice Etico è pubblicato sul sito internet dell'Istituto e sui siti internet e sulla rete intranet, ove presenti, delle singole Opere dell'Istituto.

Presso i Responsabili di ogni singola Opera è sempre disponibile una copia cartacea per la consultazione da parte dei destinatari.

La disponibilità di copie cartacee viene comunicata ai destinatari anche tramite avvisi affissi nelle bacheche aziendali o in appositi spazi fisici preposti alla comunicazione interna e/o esterna.

4.4 DIFFUSIONE

L'applicazione ed il rispetto dei contenuti del Codice Etico presuppongono la capillare diffusione dello stesso.

La diffusione del Codice Etico deve essere curata direttamente dai Responsabili di ogni singola Opera.

Diffusione ai Destinatari

I Responsabili di ogni singola Opera assicurano la diffusione con le seguenti modalità:

- consegna di una copia cartacea del Codice Etico ad ogni destinatario, mantenendo traccia della consegna mediante registro firmato per ricevuta;
- informazione a tutti i destinatari della pubblicazione del Codice Etico sul sito internet dell'Istituto e sui siti internet e sulla rete intranet, ove presente, di ogni singola Opera con indicazioni in merito alle modalità di accesso allo stesso;
- incontri ad hoc organizzati presso ogni singola Opera per la condivisione dei principi definiti.

Analoga informazione deve essere fornita all'atto dell'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro.



Diffusione ai Terzi

I Responsabili di ogni singola Opera assicurano la diffusione a tutti i Terzi aventi rapporti in essere con l'Istituto con le seguenti modalità:

- consegna di una copia Cartacea del Codice Etico o comunicazione dell'adozione del Codice Etico con esplicita richiesta di adesione ai principi etici enunciati nello stesso nel compimento dei contratti con l'Istituto.

Inoltre sono garantite ulteriori forme di informazione ai terzi che intrattengono / intendono intrattenere rapporti con l'Istituto; in particolare:

- inserimento di una nota informativa sull'avvenuta adozione del Codice Etico, e rimando al sito internet dell'Istituto e delle Opere (ove presente), per la consultazione, in tutti gli atti propedeutici all'instaurazione di un rapporto contrattuale, con indicazione che nei contratti sarà contenuta una clausola di adesione ai principi enunciati nel Codice Etico.

Le Istituzioni con le quali l'Istituto e le Opere dell'Istituto intrattengono rapporti continuativi saranno informate della pubblicazione del Codice Etico sul sito internet dell'Istituto e delle Opere (ove presente).

Diffusione agli Utenti

I Responsabili di ogni singola Opera assicurano la diffusione con le seguenti modalità:

- la Carta dei Servizi è integrata con l'indicazione dell'avvenuta adozione del Codice Etico e del possibile reperimento del testo sul sito internet dell'Istituto e delle Opere (ove presente), evidenziando, nella stessa, come l'erogazione delle prestazioni richieste debba sempre svolgersi in conformità allo spirito ed alla lettera della disciplina etica voluta dall'Istituto;
- disponibilità presso i Responsabili di ogni singola Opera di una copia cartacea del Codice Etico per la consultazione da parte degli utenti che ne facciano richiesta.



4.5 PROMOZIONE DELLA CONOSCENZA E COMPRESIONE

La promozione e la comprensione del Codice Etico sono assicurate tramite l'organizzazione di attività di informazione e formazione, diversificate a seconda dei Destinatari, volte ad illustrarne i contenuti e farne comprendere l'importanza ed a fornire tutti i chiarimenti richiesti.

Attività di formazione specifiche vengono impostate per i Destinatari di nuova assunzione.

Il Consiglio dell'Istituto individua nell'Organismo di Vigilanza la struttura di riferimento a disposizione per approfondimenti da parte dei Destinatari e dei Terzi e deputata a fornire interpretazioni univoche delle norme comportamentali e procedurali.

4.6 RISPETTO

E' dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del presente Codice Etico, comprenderne il significato e darne attuazione.

E', altresì, preciso dovere di tutti i Destinatari, in ragione delle responsabilità assegnate, di farne conoscere il contenuto ai terzi, prima dell'assunzione di qualsivoglia impegno contrattuale.

I Terzi sono tenuti ad attenersi alla scrupolosa osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico.

4.7 REAZIONI ALLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

La violazione di principi del presente Codice Etico poste in essere dai soggetti destinatari e dai terzi ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'Istituto e comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo approvato dal Consiglio dell'Istituto.



Finito di stampare nel mese di Settembre 2009
Artigrafiche Mariani & Monti srl
Ponteranica (Bergamo)