



Codice Etico

Rev. 3 del 4.12.2024

Il presente Codice Etico di Comportamento viene in data odierna approvato all'unanimità dal Consiglio di amministrazione del Centro di Riabilitazione Vaclav Vojta Società Cooperativa "la Cooperativa" nelle more dell'adozione del modello di organizzazione ex D.lgs. 231/2001, di cui sarà parte integrante.

Resta in ogni caso ferma la necessità per la Cooperativa di organizzarsi e di verificare il complesso delle proprie attività in modo tale che i destinatari del Codice non commettano reati o illeciti che contrastino con l'interesse pubblico, screditando l'immagine della stessa cooperativa.



Il Presidente

Dott.ssa Mariapia de Bari

7. VERIFICHE
 - 7.1. Controlli Interni
 - 7.2. Registrazione delle Operazioni
 - 7.3. Segnalazione e Obbligo di Comunicazione all'Amministrazione/all'OdV

8. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL DISPOSTO DEL CODICE ETICO Organismo di Vigilanza (OdV)
 - 8.1. Organismo di vigilanza
 - 8.2. Diffusione del Codice Etico
 - 8.3. Conseguenze della Violazione del Codice per i Dipendenti
 - 8.4. Conseguenze della Violazione del Codice per i Dirigenti, i Consiglieri e i Revisori dei Conti
 - 8.5. Conseguenze della Violazione del Codice per i Collaboratori, I Consulenti e Altri Terzi.
 - 8.6. Conseguenze della Violazioni Inerenti il Whistleblowing

Tutti coloro che agiscono e operano a qualsiasi titolo con il Centro Vojta hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori e ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia professionale.

In nessun modo, la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio del Centro Vojta può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

2.2 DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione ai dipendenti del Centro Vojta e a tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurato, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione, cooperando allo svolgimento delle attività e degli scopi Istituzionali.

I principi del Codice Etico devono ispirare il Consiglio del Centro Vojta in qualsiasi decisione o azione; del pari i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti e i collaboratori.

Ogni Responsabile:

- rappresenta con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- promuove l'osservanza delle norme del Codice da parte dei "Destinatari";
- opera affinché i "Destinatari" comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- adotta misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- si adopera per impedire, nei limiti delle proprie competenze e attribuzioni, possibili comportamenti non conformi alla normativa vigente, al presente Codice o alle regole interne.

2.3 OBBLIGHI DEI DESTINATARI

Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai "Destinatari" del presente Codice nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto. I "Destinatari" s'impegnano a collaborare attivamente alle attività di verifica - interne ed esterne - secondo le norme vigenti e le procedure al riguardo adottate o da adottare.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale.

Ciascun "Destinatario" deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine del Centro Vojta e degli Enti Pubblici per i quali opera in accreditamento. I dipendenti del Centro Vojta, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle del Centro Vojta, rispettare il regolamento Interno e attenersi ai precetti del presente Codice.

I "Destinatari" devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti d'interesse con quelli del Centro Vojta o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali.

3.2 RAPPORTI CON GLI UTENTI E CON LE FAMIGLIE

Il Centro Vojta e tutti i suoi collaboratori, come già previsto dal proprio Sistema di Gestione della Qualità, devono perseguire la massima soddisfazione degli assistiti e delle loro famiglie, assicurando informazioni veritiere ed esaurienti sui protocolli clinici adottati e sui servizi forniti, in modo da consentire loro l'assunzione di decisioni consapevoli (cd. "consenso informato").

Il consenso dell'utente/familiare/tutore/amministratore di sostegno a compiere un determinato trattamento sanitario/riabilitativo rappresenta conditio sine qua non per la corretta instaurazione del rapporto d'opera professionale, in attuazione di principi costituzionalmente garantiti, comunque in attuazione di un principio etico che si colloca nel rapporto tra personale sanitario e utente.

L'utente/familiare/tutore/amministratore, all'esito della completa e complessiva valutazione della diagnosi, del trattamento sanitario-riabilitativo proposto, dello scopo del trattamento, delle possibili alternative e dei rischi eventualmente associati al trattamento, deve essere in grado di poter decidere liberamente se sottoporsi al trattamento stesso, esprimendo il consenso.

Al fine di consentire un "consenso informato", il Centro Vojta s'impegna a:

- garantire all'utente/familiare/tutore/amministratore la più idonea informazione sulla diagnosi, sulla prognosi, sulle prospettive e le eventuali alternative diagnostico-terapeutiche e sulle prevedibili conseguenze delle scelte operate;
- non utilizzare strumenti di persuasione, di natura scientifica o d'altro tipo, ingannevoli o non veritieri;
- assicurare adeguata, esaustiva e chiara informazione anche a utenti stranieri;
- vietare l'adozione, da parte di tutti i collaboratori, di comportamenti favorevoli a disparità di trattamento o posizioni privilegiate nell'erogazione delle prestazioni.

3.3 RAPPORTI CON I DIPENDENTI

Il Centro Vojta provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti e i collaboratori tutti.

Il Centro Vojta procede all'individuazione e alla selezione dei dipendenti con assoluta imparzialità e autonomia di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.

Il Centro Vojta richiede che i propri dipendenti conoscano e osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali e con il ruolo esercitato, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo assunti nonché presso i terzi Interessati dall'applicazione dello stesso, con i quali vengano in contatto per ragioni d'ufficio.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme medesime;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico, così come qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare, per la verifica delle possibili violazioni, con le figure a ciò deputate.

3.4. RAPPORTI CON I COLLABORATORI E CON I CONSULENTI

Il Centro Vojta procede all'individuazione e alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio. Quanto stabilito al punto precedente per i dipendenti vale anche per i collaboratori e consulenti esterni, nei limiti dei rapporti intrattenuti con la struttura. Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

3.5. RAPPORTI CON I FORNITORI

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i fornitori, il Centro Vojta si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, al contratto in essere e alle procedure interne. I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi e alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri d'imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto d'interesse anche potenziale con i medesimi, segnalando tempestivamente l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai "Destinatari" delle norme del presente Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali ma liberi da obblighi personali;
- non accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte dell'ottenimento di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per il Centro Vojta;
- segnalare immediatamente qualsiasi tentativo o caso di immotivata alterazione dei normali rapporti commerciali all' Organismo di Vigilanza.

Gesti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono ammessi solo nel caso in cui siano di modico valore e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o l'indipendenza di giudizio di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati a ottenere vantaggi in modo improprio. Parimenti, è fatto divieto agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori tutti di ricevere e/o richiedere omaggi o trattamenti di favore non attribuibili a normali relazioni di cortesia. In tale ultima ipotesi, è fatto obbligo di segnalare formalmente tale situazione.

Per particolari tipologie di beni/servizi, oltre ai normali criteri di selezione, occorre considerare anche l'esistenza di adeguati sistemi di qualità aziendali, così come già previsto dal proprio Sistema di Gestione della Qualità.

il Centro Vojta è attenta a prevenire e a evitare ogni possibile conflitto d'interessi di ordine personale o della struttura in quanto tale.

3.9. RAPPORTI CON I SOGGETTI DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

Il Centro Vojta, in tutte le sue articolazioni, impronta i propri rapporti con i soggetti deputati alla vigilanza e al controllo alla massima collaborazione, nel pieno rispetto del loro ruolo, della loro autonomia e del loro potere d'iniziativa, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro eventuali prescrizioni. Il Centro Vojta altresì s'impegna a fornire - anche se necessario in via preventiva - tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza e al controllo dei servizi erogati, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, predispone e attua le apposite e opportune procedure organizzative deputate a individuare i soggetti competenti a coordinarsi con gli organi di vigilanza e controllo, nonché a provvedere alla raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste.

3.10. RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il Centro Vojta non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a Organizzazioni Sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti. Le relazioni con le Organizzazioni Sindacali sono improntate a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse del Centro Vojta stesso, dei dipendenti e della collettività.

3.11. RAPPORTI CON I MEZZI DI COMUNICAZIONE DI MASSA

Il Centro Vojta si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso la dirigenza a ciò deputata, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dal Centro Vojta medesimo e nel rispetto della normativa vigente in materia. I dipendenti non possono fornire informazioni di qualsivoglia natura ai rappresentanti della stampa e del mass media in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali, senza l'autorizzazione della Direzione.

4. AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Il Centro Vojta considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere. A tal fine, nell'ambito delle proprie attività, persegue l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute del dipendente, dei collaboratori e degli utenti.

Il Centro Vojta s'impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di ambiente, salute, sicurezza sul lavoro. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, al fine del miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro, promuovendo prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente. Il Centro Vojta s'impegna altresì a diffondere una cultura della sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori, i quali nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nei confronti di sé stessi, dei colleghi, degli utenti in carico e dei terzi in genere.

5.2 TUTELA DELLA PRIVACY

Le attività erogate dal Centro Vojta richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione, anche attraverso sistemi informatici o telematici, di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software), eccetera.

Le banche-dati aziendali possono contenere, anche su supporti informatici o telematici:

- dati personali e sanitari protetti dalla normativa a tutela della privacy;
- dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno;
- dati la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Tutte le attività inerenti il trattamento, anche attraverso sistemi informatici o telematici, di dati personali o riservati devono essere gestite, come descritto nel proprio Sistema di sicurezza dei dati, nella più stretta osservanza delle disposizioni normative vigenti in materia. È obbligo di ogni "Destinatario" assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze, per ciascuna notizia appresa, in ragione della propria funzione lavorativa

Il Centro Vojta s'impegna a proteggere le informazioni relative ai propri soci, utenti, dipendenti e ai terzi, generate o acquisite, a evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai "Destinatari" durante il proprio Lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono al Centro Vojta e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente. Fermo restando quanto già esplicitato nell'incarico al trattamento dei dati, ogni "Destinatario" deve:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per lo svolgimento delle proprie funzioni; acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e/o funzioni competenti e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i terzi collegati al Centro Vojta da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

6 POLITICHE DEL PERSONALE

6.1 RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE

Il Centro Vojta riconosce un ruolo centrale allo sviluppo delle risorse umane, al rispetto della loro autonomia e all'importanza della loro partecipazione al perseguimento della mission aziendale.

7. VERIFICHE

7.1. CONTROLLI INTERNI

I "Destinatari" devono essere consapevoli che è in corso di adozione un "Regolamento di Organizzazione Gestione e Controllo" articolato in molteplici, specifiche e codificate procedure, sistematicamente e costantemente aggiornate al fine di assicurarne la conformità alla vigente legislazione e la piena efficacia.

Per "controlli interni" s'intendono gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività del Centro Vojta in tutte le sue articolazioni, con l'obiettivo primario di assicurare il rispetto delle leggi e dei connessi provvedimenti, proteggere i beni aziendali, erogare efficientemente le attività sanitarie e socio-assistenziali in accreditamento e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

In questo quadro, alla luce della vigente normativa in materia, detto modello dovrà, altresì), garantire il Centro Vojta dal rischio d'Incorrere nella "responsabilità amministrativa di reato" e nelle sanzioni conseguenti, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 231/2001 (e s.m.i.).

La responsabilità di creare un "sistema di controllo" interno efficace È' comune a ogni livello operativo. Conseguentemente, tutti i "Destinatari", nell'ambito delle specifiche funzioni svolte, sono responsabili della definizione, attuazione e corretto funzionamento del controllo inerenti le aree operative loro affidate.

Nell'ambito delle loro competenze, i responsabili di funzione sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro collaboratori. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

7.2 REGISTRAZIONE DELLE OPERAZIONI

Tutte le prestazioni del Centro Vojta devono avere una registrazione adeguata al fine di assicurare, un'efficace e concreta tracciabilità delle stesse, e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione, deve esserci 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 stessa e individuino chi l'abbia autorizzata, effettuata, registrata, verificata.

7.3. SEGNALAZIONE E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE ALL'ODV

Tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza/OdV ogni comportamento contrario a quanto previsto dal Codice stesso, dal costituendo Modello organizzativo di prevenzione dei reati (ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.), dalle norme di Legge nazionali e regionali e dalle procedure interne. Il Centro Vojta si adopera al fine di attivare idonei canali di comunicazione/segnalazione, in ordine al mancato rispetto dei dettami di cui al presente Codice. I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sarà inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti del Centro Vojta o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.

8.3. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIPENDENTI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico, a opera di lavoratori dipendenti del Centro Volta, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal sistema disciplinare attualmente vigente, applicabile alle diverse categorie professionali del Centro Volta e che l'adozione delle stesse dovrà avvenire con il rispetto delle previsioni sancite nella richiamata normativa. Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza del Presidente e del Consiglio del Centro Volta.

8.4. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIRIGENTI, I CONSIGLIERI E I REVISORI DEI CONTI

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del presente Codice Etico, il Presidente o, in caso di conflitto d'interesse o nei casi più gravi, il Consiglio Direttivo, valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. In caso di violazione del Codice Etico da parte di Consiglieri e di Revisori dei Conti, sarà informato l'intero Consiglio Direttivo e il Collegio dei Revisori, affinché siano assunte le opportune iniziative ai sensi di legge. Nei casi più gravi, potrà essere informata l'Assemblea dei Soci.

8.5. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI, I CONSULENTI E ALTRI TERZI

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti e da altri terzi collegati al Centro Volta da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dal (e specifiche clausole inserite nelle "lettere d'incarico", la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale stesso.

8.6. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONI INERENTI IL WHISTLEBLOWING

“Secondo la legge n. 179/2017 le sanzioni suddette si applicano anche a chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate (nuovo art. 6, co. 2-bis, lett. decreto 231)”