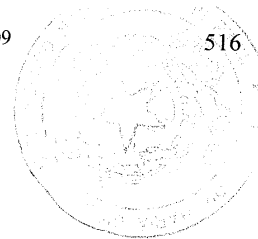


ALL. B



CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

Approvato dal cda del 29/04/2016

Approvato dall'assemblea soci del 29/04/2016

Modificato dal cda del 18/11/2016

Approvato modifiche dall'assemblea dei soci del 29/11/2016

Modificato dal cda del 06/02/2020

Approvato modifiche dall'assemblea dei soci del 24/06/2020

Costituisce parte integrante del regolamento interno ai sensi della legge 142/2001

PREMESSA

L'esperienza di San Patrignano nasce nel 1978 su iniziativa di Vincenzo Muccioli e da allora ha accolto più di 25.000 persone, offrendo loro una casa, l'assistenza sanitaria e legale, la possibilità di studiare, di imparare un lavoro ma soprattutto di cambiare vita e di rientrare a pieno titolo nella società. Ad oggi la Comunità ospita circa 1.200 persone, tra cui minorenni con problematiche di disagio e di consumo di droghe e persone che usufruiscono di regimi alternativi al carcere. Attualmente la Comunità di avvale delle prestazioni di oltre 100 operatori volontari e 240 tra dipendenti e collaboratori.

I VALORI

I principali valori sono contenuti nella *Mission* e nella *Vision*:

La Mission

“San Patrignano è una Comunità per il recupero integrale delle persone afflitte da emarginazione e dipendenze, strutturata sui valori fondanti che l'hanno ideata come una casa, una famiglia per i giovani che hanno smarrito la strada, che hanno perso motivazione e devono riprendere un cammino fatto di autostima, di dignità, di responsabilità e di entusiasmo.

È un luogo di valori e di rigenerazione, dove coloro che cercano di restituire senso alla propria vita, dopo aver attraversato momenti drammatici, ricostruiscono la propria identità e il proprio futuro sulle basi di solidi principi quali l'onestà, l'impegno, il rispetto per se stessi e per gli altri, la solidarietà, la capacità di relazione, circondati da aiuto sincero e da persone che non giudicano ma stanno accanto.

È voglia di crescita personale che garantisce di completare gli studi interrotti sino alla laurea, ottenere una qualifica professionale, recuperare i mestieri d'arte e la cura artigianale, acquisire una capacità che valorizzi le abilità personali. Perché avere un'istruzione aiuta a riacquistare fiducia in se stessi e permette di progettare il futuro.

È un mondo in armonia con l'ambiente in cui costruire una nuova cultura ambientale, sostenibile, attenta alla tutela del verde, votata all'agricoltura sostenibile, impegnata nella cura degli animali.



E' una Comunità fondata su principi laici universalmente riconosciuti dalle principali fedi religiose e sanciti dalla Costituzione Italiana: il rispetto per la vita, per la propria persona, per gli altri e per l'ambiente.

La Vision:

La Comunità San Patrignano, attraverso le diversificate attività descritte nella propria *Mission*, persegue esclusivamente l'obiettivo di restituire alla Società persone che hanno ricostruito integralmente la propria vita superando definitivamente le devianze e l'emarginazione generate dalle pregresse condizioni di tossicodipendenza.

Inoltre si propone di generare una coscienza collettiva che propaghi in tutti i livelli sociali l'importanza di vivere liberi dalla dipendenza da qualunque sostanza stupefacente e psicotropa anche e soprattutto attraverso il concreto esempio di persone che si sono definitivamente recuperate e reinserite.

I valori espressi nella *Mission* e nella *Vision* rappresentano anche la chiave di lettura di tutte le definizioni in seguito contenute nel codice etico.

LE NUOVE FORME DI DISAGIO: LUDOPATIA

La Comunità ha messo a frutto la propria esperienza nell'ambito della riabilitazione dalla tossicodipendenza avviando presso la Comunità di Botticella un percorso specifico per le persone con problemi di ludopatia, considerata una nuova forma di emarginazione dei nostri tempi. Gli ospiti svolgono un programma di recupero personalizzato, affinché anch'essi possano reinserirsi nuovamente nel tessuto sociale liberi da questa dipendenza divenuta ormai un drammatica emergenza sociale.

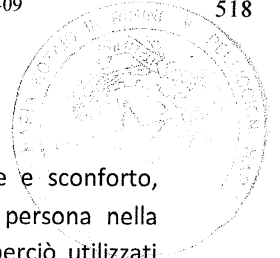
I MINORI

Il fenomeno della tossicodipendenza colpisce anche ragazzi giovanissimi. È per questo motivo che la Comunità si sta impegnando in opere di prevenzione su tutto il territorio, sui social networks e ospitando trasferte scolastiche, affinché possa portare il suo contributo testimoniale. Le richieste di sostegno ormai provengono anche dalle Scuole medie inferiori che già riscontrano situazioni di forte disagio e di diffusione del consumo di sostanze. Anche per questo motivo, la Comunità cerca di dare risposta a questa deriva ed ha al proprio interno due centri di recupero per minorenni, uno maschile ed uno femminile, nel quale le situazioni di disagio dei ragazzi possano essere affrontate, accompagnate, così da poter offrire un strada di vita alternativa alla spirale autodistruttiva intrapresa.

IL PERCORSO

San Patrignano è una Comunità residenziale che adotta un percorso di tipo pedagogico-riabilitativo completamente drugs free .

Non ci sono condizioni pregiudiziali all'ingresso di alcun ragazzo, l'unica prerogativa richiesta è la reale determinazione della persona di intraprendere un cammino di crescita e di cambiamento in comunità. All'atto di ingresso il nuovo accolto beneficia di visite mediche, di esami ematici e strumentali. Normalmente, al suo arrivo viene affiancato da un altro ragazzo, giunto ad una fase più avanzata del recupero, che lo guida nella conoscenza della Comunità e che lo assiste assiduamente per stimolarlo ad affrontare e superare le difficoltà che l'impatto con il nuovo ambiente inesorabilmente comporta,



sostenendolo ed incoraggiandolo affinché, negli inevitabili momenti di fatiche, tensione e sconforto, persegua con tenacia e coerenza l'obiettivo finale. L'intento è quello di far vivere la persona nella quotidianità di una vita di relazione responsabile, attiva, aperta e impegnata. Vengono perciò utilizzati come fondamentali strumenti formativi ed educativi le relazioni sociali, il lavoro, lo studio, la formazione professionale e lo sport. L'obiettivo è che la persona impari a vivere concretamente valori umani universalmente riconosciuti come la dignità, l'onestà, la responsabilità, l'equilibrio, l'impegno, il rispetto per se stessi e per gli altri.

Ogni persona è unica e irripetibile, un valore assoluto. Ciò comporta che il percorso di recupero, tenuto presente le linee guida sopra esposte, sia personalizzato. Per questo è difficile definire a priori un tempo di recupero standard perché il cammino di consapevolezza e di vita richiede il tempo necessario a seconda della persona. In definitiva, San Patrignano è una vera e propria micro società, in cui vengono quanto più possibile riprodotte le caratteristiche del microcosmo sociale: è dunque un ambiente che accoglie, protegge e sostiene temporaneamente la persona da tutte le possibili devianze con lo scopo di farla crescere e renderla autonoma. La Comunità favorisce al momento opportuno il sorgere di contatti e di rapporti, come la ricostruzione di nuclei familiari provati dall'esperienza di tossicodipendenza del figlio e/o familiare.

LA FORMAZIONE

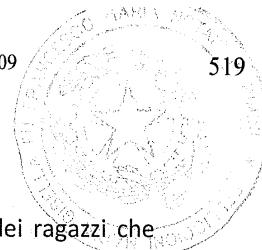
Gli ospiti, una volta superata la fase iniziale del percorso, vengono inseriti nelle diversificate attività artigianali agricole e di servizio di San Patrignano, accompagnati da professionisti e da educatori. C'è una duplice ragione. La prima è che nel lavoro una persona riacquista coscienza di sé, della propria utilità e delle proprie inclinazioni e di conseguenza impara ad affrontare le difficoltà e le frustrazioni, nonché a godere appieno di un lavoro ben fatto e ben riuscito. La seconda, invece, sta nell'attenzione che si ha per il reinserimento sociale e lavorativo; infatti, oltre a rappresentare un'occasione di recupero, la formazione professionale prevede l'acquisizione di competenze, metodologie lavorative pratiche e teoriche che possono rappresentare un bagaglio tecnico spendibile successivamente nel mondo del lavoro. Ogni anno i ragazzi in percorso hanno la possibilità di riprendere gli studi interrotti, intraprendere corsi di formazione professionale con acquisizione della rispettiva qualifica e realizzare eventuali stage formativi.

LA FINE DEL PERCORSO ED IL REINSERIMENTO SOCIALE E LAVORATIVO.

La Comunità accompagna l'ospite nella fase di reinserimento, aiutandolo gradualmente prima dell'uscita definitiva, mediante step di verifiche di uscita temporanee, così da capire ed affrontare le problematiche che di volta in volta emergono. Una volta che il ragazzo ha raggiunto una piena autonomia e coscienza, lo si aiuta nel reinserimento sociale e lavorativo.

Per ciascuno di loro viene predisposto un progetto individuale di reinserimento e dal 2019 la Comunità, attraverso il proprio Ente di Formazione, è accreditata a livello regionale per l'erogazione dei servizi del lavoro.

IL RECUPERO ED I RAGAZZI AL CENTRO



Tutte le attività che si sviluppano nella Comunità sono finalizzate ad aiutare il percorso dei ragazzi che hanno affidato a San Patrignano la possibilità del proprio riscatto, del proprio recupero e quindi della propria vita. Ogni risorsa derivata dalla vendita dei prodotti di San Patrignano o da elargizione di terzi, o progetti formativi o di investimento di enti e/o soggetti pubblici e privati, è investita per dare ulteriori occasioni e possibilità ai ragazzi e per il sostentamento di un'esperienza di riscatto e di vita. Pertanto ogni soggetto attivo destinatario del seguente Codice deve avere coscienza della *mission* sociale e del fatto che con la propria attività vi partecipa attivamente. Le risorse umane della Comunità sono indispensabili anche come elemento di sostegno formativo e di esempio positivo per i ragazzi in percorso. Pertanto i principi e i valori a cui è ispirato il percorso degli ospiti, sono principi che guidano i comportamenti all'interno della Comunità.

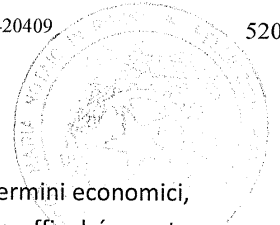
LA GOVERNANCE

Dal 2011 il Sodalizio San Patrignano ha una Governance che guida la Comunità in maniera collegiale. Infatti i principi solidali che regolano la Comunità nell'accoglienza dei ragazzi sono alla base delle decisioni in ambito organizzativo e strategico creando in Comunità una trama di condivisione su più livelli. La Governance è affidata ai consigli di amministrazione dei due enti facenti parte del Gruppo San Patrignano, Comunità San Patrignano e San Patrignano Società Agricola. Il compito di rendere operative le decisioni della Governance è in capo ai consiglieri che hanno deleghe suddivise per materia a seconda dell'area di responsabilità. Per assicurare un ruolo di controllo e verifica dell'andamento degli Enti del Gruppo San Patrignano nonché per supportare gli amministratori nell'esecuzione della propria attività in coerenza con i principi di condivisione e collegialità, è stato istituito un Comitato Paritetico, trasversale agli enti del Gruppo. Per tale ragione il Comitato Paritetico ha il compito di approfondire le criticità organizzative della Comunità e di garantire che vengano adempiute le decisioni e le strategie della Governance. Inoltre, in Comunità, è presente un Comitato Sociale, formato da responsabili educativi, con il compito di verifica dell'andamento del percorso degli ospiti della Comunità, di supervisione del rispetto dei principi fondanti della stessa, nonché di controllo sull'impatto sociale che le iniziative svolte dagli enti del Gruppo potrebbero avere sui ragazzi in percorso.

ECONOMIA POSITIVA

La Comunità San Patrignano è attiva per quanto riguarda il movimento di economia positiva, volto a migliorare il tessuto sociale e comunitario ed a ricercare una maggiore tutela dell'ambiente investendo in forme di energia alternativa. Tutta l'opera di prevenzione con le scuole e i ragazzi giovani ne è testimonianza e rappresenta un investimento per una società più sana e consapevole. Grazie invece a diversi partner San Patrignano sta sperimentando forme di produzione sempre più attente al recupero di materiali, attrezzature e materie prime, spaziando dalla rivalorizzazione di materiali di consumo a tutta la produzione agroalimentare biologica e nel rispetto dei principi naturali. Nonché vanno ricordati i sostegni e gli investimenti ricevuti volti a sviluppare fonti di energia alternativa, pulita e rinnovabile. La positività di un percorso di recupero e di vita sviluppa una mentalità ecosostenibile.

UNA COMUNITA' AUTOSOSTENIBILE



La Comunità rappresenta un valore assoluto sia per il suo valore educativo/sociale sia in termini economici, infatti è per lo Stato un risparmio notevole e di conseguenza per tutta la collettività. Ma affinché questa esperienza unica nel suo genere possa continuare, è necessario che diventi sempre più autosostenibile. Quindi ogni attività, condotta, organizzazione e risorsa deve necessariamente essere guidata dai criteri di efficienza ed efficacia, evitando qualunque spreco che vada così ad incidere negativamente sulle attività della Comunità.

DESTINATARI

L'adozione del presente Codice si pone l'obiettivo primario di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli interlocutori della Comunità, mirando a raccomandare e a promuovere un elevato livello di professionalità e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che la Comunità intende promuovere.

Il Codice Etico è diretto a tutti coloro, dipendenti, collaboratori, volontari e residenti/domiciliati a qualunque titolo che instaurano con la Comunità rapporti o relazioni, dirette o indirette, in maniera stabile o temporanea o comunque operino per perseguire la mission di San Patrignano. Essi verranno di seguito indicati con il termine "destinatari".

I destinatari che violano i principi e le regole ivi contenuti, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Comunità.

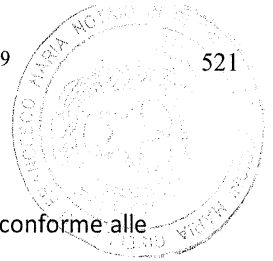
Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere il Codice Etico, a contribuire alla sua attuazione, al suo miglioramento ed alla sua diffusione. La Comunità si impegna a pubblicarne il contenuto all'interno delle proprie reti affinché sia facilmente recuperabile e consultabile da tutti i destinatari.

LE RISORSE UMANE

La Comunità riconosce nelle risorse umane, volontarie, dipendenti e collaboratori, destinatarie del presente Codice le attrici principali grazie alle quali la Comunità può operare e perseguire la propria mission. Ogni rapporto tra le risorse umane e la Comunità è definito dai principi di seguito elencati, nel rispetto di ogni singola persona e nel rispetto del ruolo fondamentale che ricopre la Comunità nei confronti di ogni singolo ragazzo. Inoltre ogni azione è definita da efficienza ed efficacia, nella prospettiva della sostenibilità economica. Proprio perché ogni risorsa umana è in prima persona protagonista della mission sociale di San Patrignano, contribuisce non soltanto con la propria attività ma anche con le proprie proposte ed indicazioni al miglioramento e sviluppo continuo della Comunità.

PRINCIPI GENERALI

I principi su cui si basa il Codice Etico sono i seguenti:



- comportamento della Comunità e dei suoi diversi interlocutori eticamente corretto e conforme alle leggi;
- lealtà dei dipendenti, collaboratori e volontari nei confronti della Comunità e dei valori cui la stessa si ispira;
- solidarietà, quindi correttezza, cortesia e rispetto nei rapporti con se stessi e gli altri;
- professionalità e diligenza;
- trasparenza, nel modello organizzativo, nei metodi decisori e nelle attività svolte;
- rispetto dell'ambiente e della salute e sicurezza.

La Comunità si adopera per dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito che la anima. Si impegna perciò in azioni di formazione/informazione sui contenuti del Codice con gli obiettivi di:

- promuovere valori riconosciuti fondanti della Comunità;
- divulgare le norme, le procedure e le prassi cui attenersi;
- ampliare il consenso ai principi di base del presente Codice.

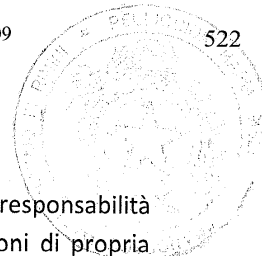
DOVERI DELLA COMUNITA'

Nello sviluppo dei suddetti principi la Comunità si impegna a:

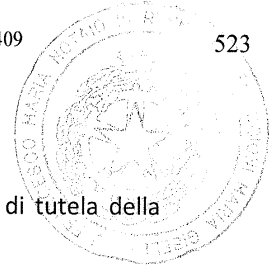
- garantire che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non venga dato luogo a molestie sessuali né vengano adottati comportamenti o iniziative che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori, che interferiscano negativamente con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui o che ostacolino le altrui prospettive di lavoro, per meri motivi di competitività personale;
- sviluppare le capacità e le competenze di ciascuna risorsa interna con attività di formazione e di aggiornamento;
- garantire un trattamento equo basato su criteri di merito e di competenza;
- proteggere le informazioni relative ai dipendenti e collaboratori generate o acquisite all'interno ed all'esterno della Comunità e ad attivare ogni utile accorgimento per evitare un uso improprio di tali informazioni;
- promuovere e proteggere la salute e la sicurezza delle risorse umane secondo le normative di legge vigenti.

DOVERI DEI DESTINATARI

I Destinatari si impegnano a:



- fornire la propria prestazione, coerentemente con i compiti, gli obiettivi e le responsabilità assegnate, senza delegare ad altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza;
- rispettare l'orario di lavoro, se dipendenti, salvo giustificato motivo; dedicare le adeguate risorse, in termini di tempo e dedizione, ai compiti assegnati per il perseguimento dei relativi obiettivi, se collaboratori;
- rispettare le procedure e regolamenti aziendali in vigore;
- nel rispetto del percorso terapeutico degli ospiti della Comunità all'interno dei confini della Comunità, interni ed esterni, è severamente vietato fumare o entrare in stato di alterazione dovuto a sostanze psicotrope e/o alcoliche, nonché portare a propria discrezione in Comunità le sostanze appena citate;
- contribuire alla creazione di un clima professionale in cui tutti i colleghi si sentano coinvolti positivamente nel raggiungimento degli obiettivi della Comunità;
- impiegare i beni e le risorse messi a disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità in quanto ogni destinatario è considerato direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie mansioni; pertanto si impegnano anche a non utilizzare le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali, salvo casi di emergenza. Si impegnano ad utilizzare correttamente e secondo la destinazione d'uso i sistemi informatici, Internet e la posta elettronica. Si impegnano inoltre a utilizzare i veicoli aziendali secondo la diligenza del buon padre di famiglia;
- usare la massima cautela e cura nell'utilizzo di informazioni non di pubblico dominio derivanti dallo svolgimento delle proprie mansioni. Le informazioni e ogni altro materiale ottenuti nello svolgimento del proprio lavoro sono di proprietà della Comunità. I destinatari si impegnano a non divulgare, usare o comunicare informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, documenti, dati, ecc., connessi agli atti e alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità che abbiano carattere di riservatezza senza specifica autorizzazione;
- evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi tra attività economiche personali e mansioni ricoperte in Comunità o interessi della Comunità stessa. Se dovessero comunque insorgere, in maniera occasionale, situazioni di conflitto o situazioni di potenziale conflitto, è richiesta la massima comunicazione e trasparenza verso il responsabile o la funzione referente per le inerenti decisioni;
- accettare od offrire in maniera diretta o indiretta atti di cortesia commerciale, quali omaggi, pagamenti e benefici, solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi per sé o per la Comunità in modo improprio. Il dipendente, collaboratore e volontario che riceva/offra omaggi tali da non poter essere ascrivibili a normali corretti rapporti di cortesia deve informare direttamente il proprio responsabile o la funzione referente e rifiutare;



- partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.
- non avere relazioni sentimentali con gli ospiti in trattamento terapeutico.
- in ragione della missione ed in coerenza con i valori fondanti di cui la Comunità si fa testimone, nel rispetto degli ospiti in trattamento terapeutico e per la trasparenza dovuta ai sostenitori della Comunità, su volontà dell'assemblea dei soci ad ogni destinatario del presente codice è richiesto di sottoscrivere una liberatoria che permetta alla Comunità di effettuare test antidroga a campione. Ogni destinatario del presente codice sarà responsabile secondo le leggi vigenti nonché essere soggetto ad azioni disciplinari nel caso di esito positivo del suddetto test.

RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Particolare valenza assume la trasparenza, l'accuratezza e la completezza dell'informazione di Bilancio. A tal proposito ciascun destinatario è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente.

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

Le scritture contabili devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili. Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto.

I dipendenti, i collaboratori e volontari che venissero a conoscenza di falsificazioni nella contabilità o nella documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, devono riferire la notizia al responsabile o all'Amministratore di riferimento.

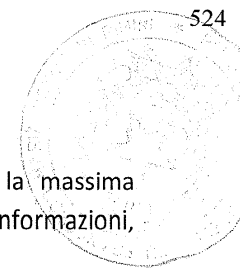
Nel caso in cui le citate mancanze riguardassero un Amministratore, il dipendente, collaboratore e volontario si deve rivolgere direttamente al Comitato Gestionale.

Se la segnalazione dovesse risultare deliberatamente infondata, la Comunità può avviare procedimento disciplinare per il dipendente o interrompere il rapporto con il collaboratore – volontario.

CRITERI GUIDA NELLE POLITICHE VERSO TERZI

I dipendenti e collaboratori devono informare in maniera adeguata i terzi del contenuto delle disposizioni del Codice Etico, i principi che lo ispirano, al fine di uniformare i comportamenti degli stessi alle presenti disposizioni.

RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI



Ogni destinatario è tenuto a svolgere le proprie mansioni con l'obiettivo di ottenere la massima soddisfazione del Cliente. Quando richiesto, ogni destinatario è tenuto a fornire assistenza e informazioni, in maniera cortese, educata, corretta ed esauriente.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva di:

- qualità di beni e servizi richiesti;
- prezzo dei beni e servizi richiesti;
- capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Comunità.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione è riservata esclusivamente alle Funzioni aziendali a ciò preposte.

I destinatari non devono promettere, offrire o accettare pagamenti o beni a pubblici funzionari per promuovere o favorire gli interessi dell'Azienda, salvo che non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore e tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi per sé o per la Comunità in modo improprio.

In caso di offerte/proposte da pubblici funzionari, il dipendente o collaboratore deve riferire al proprio responsabile o funzione competente e rifiutare.

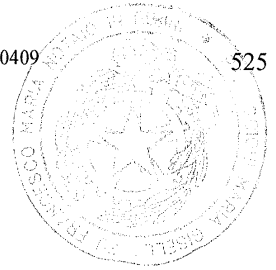
Nel corso di rapporti (contatti, richieste, trattative, etc.) con la Pubblica Amministrazione non è consentito al personale incaricato dall'Azienda, interno ed esterno, di cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Nel corso di gare con la Pubblica Amministrazione si deve operare nel rispetto delle norme e delle corrette pratiche commerciali, rispettando le regole della concorrenza.

Nel corso di rapporti (contatti, richieste, trattative, etc.) con la pubblica amministrazione, non è consentito intraprendere, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di lavoro e/o commerciali che possano avvantaggiare soggetti della pubblica amministrazione;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere la reputazione o l'integrità di una o di entrambe le parti;
- offrire o fornire omaggi/utilità.

La Comunità si impegna a far tenere ai propri dipendenti e collaboratori comportamenti corretti nei confronti del Fisco.



RAPPORTO CON LA STAMPA/MEDIA

I rapporti con la stampa sono tenuti da funzioni autorizzate all'interno dell'Ufficio Comunicazione e sono svolti in coerenza con la politica di comunicazione definita dai Comitati della Comunità. Le informazioni fornite devono essere veritiere, complete, accurate, trasparenti e tra loro omogenee.

I destinatari devono astenersi dal rilasciare a rappresentanti della stampa e di altri mezzi di comunicazione e a qualsiasi terzo dichiarazioni o interviste riguardanti la Comunità senza aver ricevuto preventivamente l'autorizzazione dei responsabili competenti.

RAPPORTO CON GLI OSPITI DELLA COMUNITA'

Le condotte descritte nel presente codice fungono da linee guida di comportamento anche nel rispetto degli ospiti della Comunità che stanno intraprendendo il percorso terapeutico di recupero. Essi sono il centro della missione della Comunità, di conseguenza ogni attività è orientata al recupero ed a preservare l'ospite. Infatti tutti gli attori della Comunità, dagli operatori fino ai collaboratori, rappresentano un valore aggiunto, un esempio positivo e un'occasione formativa per la persona in percorso.

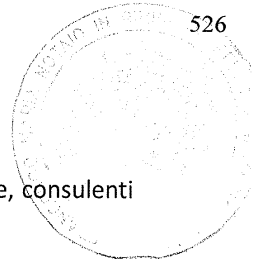
Se il collaboratore ravvisasse delle difficoltà dell'ospite nel rapportarsi con la sua persona e/o nelle attività in cui il collaboratore è preposto, esso dovrà darne immediata comunicazione all'educatore di riferimento o all'Ufficio Accoglienza.

In quanto gli ospiti della Comunità rappresentano il cuore delle sue attività, qualunque condotta dei dipendenti, collaboratori, volontari e soggetti terzi che leda il percorso intrapreso dall'ospite, sia che la condotta sia avvenuta internamente alla Comunità sia esternamente (es. durante i periodi di verifica), determina una responsabilità derivante dalla violazione del presente codice etico.

VIOLAZIONE DELLE NORME DEL CODICE ETICO

Le regole contenute nel Codice Etico integrano il comportamento che il dipendente, collaboratore e volontario è tenuto ad osservare, in virtù delle leggi civili e penali vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

La violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e, in quanto venga valutata come inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione professionale, può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi più gravi la violazione può portare alla risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero



all'interruzione del rapporto, se posta in essere da un collaboratore o soggetto terzo (fornitore, consulenti ecc.).