TUTTOèVITA FONDAZIONE ETS

CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Documento approvato dal
Consiglio Direttivo della Fondazione Tutto è Vita ETS con delibera del 25 09 2024

TuttoèVita FONDAZIONE ETS

Sede legale: Via Ciliegiole 33, 51100 Pistoia
info@tuttovita.it - www.tuttovita.it

PRESENTAZIONE DELLA FONDAZIONE TUTTO è VITA ETS

1. PRINCIPI GENERALI 7

1.1.Natura del Codice

1.2.Destinatari ed obbligatorietà

1.3.Vigenza del Codice

1.4.Interpretazione del Codice

1.5.Attività di vigilanza, violazioni e sanzioni

2. MODELLI E REGOLE DI COMPORTAMENTO 10

2.1.Pari opportunità di impiego

2.2.Sanzioni previste per la violazione della politica delle pari opportunità di impiego

2.3.Etica della Fondazione

3. CRITERI COMPORTAMENTALI 14

3.1.Rapporti interni

3.1.1. La governance della Fondazione

3.1.2. Risorse umane della Fondazione

3.1.3. Politiche di selezione

3.1.4. Sviluppo della professionalità

3.1.5. Doveri del personale e dei volontari
3.2.Rapporti con l'esterno
3.2.1. Rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali
3.2.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione
3.2.3. Rapporti con i fornitori
3.2.4. Rapporti con i collaboratori e con i consulenti
3.2.5. Rapporti con i mezzi di comunicazione di massa
3.3.Tutela Privacy
3.4.Principi nelle attività contabili e finanziarie

4. PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO ex Dlgs. 231/1001 29

5. CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL DISPOSTO DEL CODICE ETICO 31

5.1.Conseguenza della violazione del Codice Etico per i dipendenti
5.2.Conseguenza della violazione del Codice Etico per i responsabili, i Consiglieri ed i Sindaci
5.3.Conseguenza della violazione del Codice Etico per i collaboratori, i consulenti e altri terzi

- Denominazione: TUTTO è VITA FONDAZIONE ETS
- Sede Legale: Via Ciliegiole 33 51100 Pistoia
- Codice fiscale: 94230160486
- Sede Direzione: Prato 59100, Via del Palco, 228
- Sede Operativa: Cantagallo (PO), Borgo TuttoèVita, Località Torre di Mezzana
- Legale Rappresentante: Guidalberto Bormolini, 335 6536046
- Email Legale Rappresentante: presidenza@tuttovita.it
- Siti Web: www.tuttovita.it; www.borgotuttovita.it

TuttoèVita Fondazione ETS nasce dall'intuizione di alcuni membri del movimento dei Ricostruttori, un ente morale riconosciuto dal Ministero degli Interni, impegnato da oltre vent'anni nella promozione di percorsi che favoriscono un nuovo approccio alla vita e alla morte. L'obiettivo principale è promuovere un cambiamento culturale, linguistico e comportamentale riguardo alla morte e alla vita, vista anche dal punto di vista del suo traguardo finale. La Fondazione offre percorsi esperienziali che rispettano le convinzioni personali, aiutando a riscoprire la propria dimensione spirituale.

La Fondazione è fortemente attiva nella collaborazione con istituzioni locali (Comuni, Province, Regioni, ASL, Università) e con altre realtà no-profit. È parte del corpo docente del **Master in Death Studies & the End of Life dell'Università di Padova, del Master in Cure Palliative per Psicologi dell'Università di Bologna, del Master sulla Gentilezza nella Relazione di Cura con l'Ospedale Pediatrico Meyer e l'Università di Firenze, e del Master in Cronicità e Leniterapia della Fondazione Italiana di Leniterapia.** Inoltre, TuttoèVita collabora con le équipe degli Hospice di diverse città, tra cui **Livorno, Massa, Carrara, Viareggio, Piombino, Camaiore, Grosseto, Firenze e Prato**, occupandosi di accompagnamento spirituale. Collabora anche con l'**Istituto Superiore della Sanità, la Società Italiana di Cure Palliative, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Careggi a Firenze e l'Ospedale Pediatrico Meyer di Firenze.**

TuttoèVita è associata alla Federazione Italiana Cure Palliative (FCP), consolidando il suo impegno a livello nazionale nel settore delle cure palliative.

Fondata nel 2013, l'associazione TuttoèVita è iscritta al N. 869 del Registro Regionale del Volontariato della Provincia di Firenze. Con la riforma del Terzo Settore, l'associazione è diventata un'Organizzazione di Volontariato ETS, e nel 2024 si è trasformata in Fondazione. Oggi, TuttoèVita è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da 8 membri e conta su 125 volontari regolarmente iscritti, che portano avanti con impegno le varie attività dell'ente. Molte di queste attività sono rese possibili grazie al contributo gratuito di numerosi professionisti, tra cui medici, psicologi, psicoterapeuti, fisioterapisti, istruttori yoga, counselor, formatori e altri. Grazie al supporto delle università e delle istituzioni locali, la Fondazione promuove cambiamenti culturali sulla morte e sulla vita, offrendo servizi e progetti che rispettano le convinzioni individuali.

TuttoèVita ha all'attivo:
circa **130 volontari** che con continuità portano avanti le varie attività, e più di **1000 donatori** annuali.

Il presente Codice Etico e Comportamentale (in seguito Codice o Codice Etico) dichiara i principi di valore condivisi, nonché esprime gli impegni, le responsabilità etiche e comportamentali cui devono attenersi i professionisti socio-sanitari, i volontari e tutti i collaboratori a diverso titolo (di seguito indicati come destinatari) nel rispetto dei valori e dei principi etici enunciati, delle Leggi e dei Regolamenti vigenti.
La Fondazione Tutto è Vita ETS riconosce che il rispetto delle leggi, della normativa applicabile e l'osservanza dei principi etici costituiscono al contempo un obbligo per il conseguimento della mission della Fondazione stessa, perché possono accrescere la reputazione e la soddisfazione di chi alla stessa si rivolge.
Il presente Codice si propone di fornire una guida sugli standard minimi di comportamento di chi operi in nome della Fondazione Tutto è Vita ETS. Costituisce un elemento catalizzatore della condizione morale e testimonia lo sforzo di dare corpo alla dimensione etica affinché sia riconosciuta dalla collettività.
Il Codice Etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito definito anche MOC e Modello) adottato dalla Fondazione.

MISSION DELLA FONDAZIONE E OBIETTIVI

TuttoèVita ETS si impegna a offrire assistenza spirituale a chi sta affrontando una malattia grave, ha subito un lutto o deve accompagnare una persona cara verso la fine della vita. Attraverso gentilezza, meditazione e una profonda comunione, la Fondazione propone una cura umana integrale che coinvolge corpo, psiche e spirito, nel rispetto delle convinzioni individuali. I percorsi offerti non sono necessariamente confessionali, ma mirano a rispondere alle diverse esigenze spirituali e personali.
L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), insieme ad altre importanti realtà del settore, come l'EAPC e la SICP, sottolinea l'importanza di prendersi cura della dimensione spirituale di chi si avvicina alla morte. Per questo motivo, TuttoèVita offre una formazione di alta qualità rivolta a professionisti e volontari che operano nel

campo delle cure palliative, dell'accompagnamento al fine vita e in altre forme di assistenza alle fasi terminali della vita. La Fondazione promuove anche un cambiamento culturale, sensibilizzando tutti sul fatto che la morte non è l'opposto della vita, ma può diventare una porta verso una nuova vita.

Il cuore della missione di TuttoèVita è prendersi cura della sofferenza attraverso un approccio integrale che abbraccia corpo, psiche e spirito. Questa missione si realizza non solo con il volontariato sul territorio, ma anche con strutture residenziali come Il Borgo TuttoèVita e La Casa del Grano, che accolgono coloro che affrontano una malattia grave. Inoltre, è in fase di realizzazione uno Spiritual-Hospice, incentrato sulla meditazione come cuore della cura, per accompagnare coloro che si trovano in momenti di grande difficoltà.
Oltre ad offrire assistenza a chi vive una malattia grave o un lutto, TuttoèVita propone percorsi che aiutano a dare un senso anche alla sofferenza e alla morte, accompagnando le persone lungo questi momenti di vita. La Fondazione si impegna anche a fornire formazione professionale a operatori sanitari e volontari, per rendere il supporto ancora più efficace e mirato.

I principi sui quali si basa la Fondazione

I principi che guidano la Fondazione si fondano sulla riflessione e sulla promozione di valori fondamentali dell'essere umano, come l'agire disinteressato, il rigore, l'altruismo, la disponibilità all'ascolto e alla condivisione, la tutela dei diritti fondamentali e della libertà individuale. La spiritualità, intesa come parte integrante della natura umana, è vista come un elemento essenziale, insieme al valore della vita in ogni sua forma, inclusa la sofferenza. La Fondazione si sviluppa su queste basi etiche, operando come una realtà senza scopo di lucro che coinvolge volontari e professionisti che collaborano in équipe per offrire accompagnamento gratuito e supporto a malati inguaribili, spesso soli e in grande sofferenza.

1.1.- Natura del codice

Il Codice è un documento ufficiale della Fondazione, approvato dal Consiglio Direttivo, che raccoglie i principi sintetizzati nella presentazione e le regole comportamentali in cui la Fondazione si rispecchia e definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto associativo: ha come scopo quello di dichiarare i valori e le regole di condotta a cui la Fondazione intende fare costante riferimento.
Il Codice esprime la politica della Fondazione ed è finalizzato alla prevenzione ed al contrasto di illeciti disciplinari oltre che alla prevenzione di comportamenti criminosi, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, attuati da soggetti operanti in posizione tanto apicale quanto subordinata.
Il presente Codice, dunque, attribuisce e riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali di seguito descritti, anche in un'ottica di prevenzione dei reati.
La Fondazione si impegna, pertanto, a rispettare le leggi e i regolamenti. L'eticità dei comportamenti non ha come paradigma solo la loro stretta osservanza, essa va oltre, e riposa nella volontà di adottare, nelle diverse situazioni, i più elevati standard di comportamento. Correttezza e trasparenza devono dunque contraddistinguere l'agire della Fondazione, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza. In particolare, quando si instaurano rapporti con la **Pubblica Amministrazione**, è riconosciuto opportuno adottare più specifiche cautele.
A tal fine, procedure interne trasparenti ed obiettive, rappresentano un fattore di tutela anche sotto il profilo di cui al D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti.
La Fondazione ritiene che ciascuna persona sia un individuo e che non esista una politica generale che possa, o che debba, decretare una soluzione univoca per ogni circostanza. Perciò di tanto in tanto si verificano situazioni o problemi che, è convinzione della Fondazione, richiedono o meritano un trattamento speciale anche se una politica nota indica una regola generale differente. Poiché le politiche e le procedure contenute nel presente Codice riassumono quelli che sono i benefici, le linee di condotta e le responsabilità reciproche, la Fondazione invita ad esaminarle con attenzione.

1.2.Destinatari ed obbligatorietà.

Il presente Codice è rivolto:
a) ai Soci;
b) agli Organi Statutari costituiti, nonché a qualsiasi soggetto che eserciti, anche di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali o di controllo all'interno della Fondazione
c) ai volontari, al personale dipendente della Fondazione, ai collaboratori, ai professionisti, ecc.;
d) ai consulenti nonché ai fornitori di beni e

servizi, anche professionali, e a chiunque svolga attività in nome e per conto della Fondazione ovvero sotto il controllo di essa;
e) ai terzi che entrano in rapporto con la Fondazione

I suddetti destinatari del codice sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi ed a conformarsi alle sue regole comportamentali. La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del codice rappresentano un requisito essenziale per l'instaurazione ed il mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, nei confronti dei quali la Fondazione si impegna a diffondere ogni connessa informativa in un contesto di assoluta trasparenza.
Il sistema disciplinare della Fondazione, come nel seguito descritto, è rispettoso delle disposizioni contenute nei CCNL e con riguardo alle categorie di cui alle lettere d) ed e), la violazione può configurare clausola risolutiva espressa del rapporto per inadempimento imputabile.

1. Vigenza del Codice. Il Codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte del Consiglio Direttivo. Per acquisire forza, il Codice viene condiviso all'interno della Fondazione mediante diffusione di copie ai Soci, agli Organi Statutari ed al Personale tramite pubblicazione su INTRANET od eventuale invio postale. Il Codice viene anche esternalizzato mediante informativa specifica inviata a fornitori e consulenti - con richiesta di adesione ai principi enunciati - nonché mediante segnalazione sul materiale illustrativo della Fondazione e/o pubblicazione sul sito www.tuttovita.it. Copie ulteriori del presente Codice saranno, comunque, disponibili presso la Fondazione, custodite dalla Segreteria. Resta salva la facoltà di modificare, integrare, aggiornare il Codice, previa approvazione del Consiglio Direttivo, con cadenza periodica, o in qualsiasi momento se ne rappresenti la necessità. Delle eventuali variazioni viene data immediata comunicazione ed informativa ai destinatari

2. Interpretazione del Codice. Eventuali conflitti interpretativi tra i principi e i contenuti delle procedure interne ed il Codice sono da intendersi favorevolmente risolti a favore di quest'ultimo. Il Consiglio Direttivo cura la definizione di ogni problematica circa gli aspetti interpretativi ed applicativi del codice.

3. Attività di vigilanza, violazioni e sanzioni. La funzione di vigilanza sul rispetto ed il funzionamento del Codice Etico e del Modello Organizzativo è attribuita ad un Organismo di Vigilanza (di seguito: OdV). L'OdV rileva attraverso ogni fonte di conoscenza, eventuali violazioni del Codice e le segnala al Consiglio Direttivo che le contesta formalmente ai trasgressori, irrogando loro le sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato. In particolare, per quanto concerne i lavoratori subordinati, la sanzione degli illeciti regolamentari è comminata nel rispetto degli artt. 2103 (Mansioni del lavoratore), 2106 (Sanzioni disciplinari) e 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) del c.c., dell'art. 7

dello Statuto dei Lavoratori n. 300/1970, nonché della normativa vigente al momento della commissione del fatto in materia di licenziamenti e delle procedure previste dal Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro. Nei rapporti negoziali, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto può essere risolto per inadempimento, imputabile ed importante, ai sensi degli artt. 1453 (Risolubilità del contratto per inadempimento) e 1455 (Importanza dell'inadempimento) del c.c. La violazione da parte di un membro degli organi di gestione e/o controllo è rilevata e contestata in funzione della sua gravità e può comportare la revoca per giusta causa dell'incarico, deliberata dal Consiglio Direttivo. Nel caso che il trasgressore sia un socio, l'OdV e/o il Consiglio Direttivo valuta, la gravità della violazione commessa ai fini dell'irrogazione della sanzione.

Tutte le attività lavorative o volontarie di quanti operano per la Fondazione devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine della Fondazione. I comportamenti ed i rapporti di tutti coloro che a vario titolo operano nell'interesse della Fondazione, all'interno od all'esterno della stessa, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto. In tale contesto i responsabili devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutti i lavoratori e i collaboratori della Fondazione attenendosi nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice, alle procedure ed ai regolamenti interni, curandone la diffusione tra i dipendenti e i volontari.

Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Fondazione. Nella formulazione delle proprie proposte, la Fondazione elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di massima pariteticità tra gli utenti.
Il presente Codice Etico Comportamentale impegna i destinatari a non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi con la Fondazione, tanto da assumere comportamenti capaci di determinare un vantaggio indebitamente acquisito. I destinatari si impegnano a prevenire situazioni di conflitto d'interesse con la Fondazione, siano esse di natura economica, legati al coniuge, ai parenti entro il quarto grado o ai soggetti conviventi che rientrino nelle attività o nelle decisioni di propria competenza. La Fondazione vieta a tutti i dipendenti e volontari di accettare compensi e/o omaggi e/o trattamenti di favore di valore più che simbolico da parte di persone che vengono aiutate e assistite o dei suoi familiari.

Correttezza

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività della Fondazione.

Diritto di scelta

Nell'ambito delle possibilità offerte dall'attuale normativa, la Fondazione opera salvaguardando la libertà di scelta della persona e del cittadino.

Partecipazione

La partecipazione da parte di tutti coloro che operano nell'ambito della Fondazione, è garantita sia da un'esaustiva e comprensibile informazione, sia dalla possibilità di esprimere segnalazioni e suggerimenti di miglioramento alla Fondazione stessa.

Efficienza e continuità assistenziale

Il principio della efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione e venga

assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze dell'utente e secondo gli standard migliori possibili.
L'erogazione dell'assistenza deve essere continua, regolare e senza interruzioni, salvo i casi in cui vi sia un'obiettiva giustificazione.

Uguaglianza ed equità

L'erogazione dei diversi servizi è uguale per tutti, senza alcuna distinzione di età, genere, razza, lingua, religione, opinioni politiche, provenienza geografica negli ambiti territoriali coperti dai servizi stessi.
I destinatari hanno l'obbligo di ispirare i propri comportamenti nei confronti degli assistiti a criteri di competenza, disponibilità, equità e giustizia.

Spirito di servizio

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della mission della Fondazione, adoperandosi per la miglior attenzione e cura degli ospiti e degli utenti.

Sicurezza

Ogni intervento viene compiuto secondo i criteri di sicurezza necessari per la tutela degli operatori, degli assistiti, dei volontari e dei destinatari in generale.

Raccolta fondi

La Fondazione gestisce le campagne di raccolta fondi ed ogni altra manifestazione (occasionale, stabile o periodica) secondo principi di trasparenza e tracciabilità.

Riservatezza

Talvolta, nell'espletamento delle rispettive funzioni, i destinatari del presente Codice potrebbero arrivare a ricoprire il ruolo di persona di fiducia e ricevere o contribuire alla creazione di informazioni confidenziali e/o riservate riguardanti l'attività svolta dalla Fondazione. Non è consentito utilizzare o divulgare tali informazioni confidenziali e/o riservate durante il periodo di impiego presso la Fondazione o dopo il termine dello stesso rapporto di lavoro, eccetto in caso di necessità nel corso dell'espletamento delle mansioni lavorative per conto della Fondazione e nella tutela degli interessi della stessa. L'utilizzo o la divulgazione di informazioni confidenziali e/o riservate che violino la presente politica determinerà l'applicazione di adeguate sanzioni disciplinari. In particolare, tutte le chiamate o richieste d'informazioni ricevute, riguardanti le attività della Fondazione, devono essere riportate esclusivamente, così come definito nella Disposizione Organizzativa, ai responsabili degli uffici che gestiscono le attività in questione. Questa politica non sostituisce in alcun modo nessuno degli accordi, sottoscritti prima e/o dopo l'assunzione, riguardanti la riservatezza.

2.1. Pari opportunità d'impiego

La Fondazione si impegna a garantire pari opportunità di impiego. Tutte le decisioni, le politiche e le procedure lavorative sono conformi alle leggi antidiscriminatorie. La Fondazione non praticherà né tollererà azioni illegali di discriminazione (inclusa qualsiasi forma illecita di molestia) per motivi di sesso, età, razza, colore, fede, credo religioso, gusti od orientamenti sessuali, stato civile, origine nazionale, discendenza, cittadinanza, status militare, handicap o disabilità o di appartenenza a qualsiasi altra categoria protetta. Tale linea politica si rivolge a tutti i responsabili, volontari, dipendenti e destinatari della Fondazione. Tutti questi sono, contemporaneamente, tutelati e vincolati a questo Codice.

2.2. Sanzioni previste per la violazione della politica delle pari opportunità di impiego. Qualsiasi responsabile, volontario, dipendente o non dipendente che, dopo opportune indagini, sia stato giudicato colpevole di discriminazione, molestia o ritorsione nei confronti di un'altra persona, verrà sottoposto ad adeguate sanzioni disciplinari e/o correttive. Anche se la condotta del soggetto da un punto di vista legale non costituisce discriminazione, molestia o ritorsione, qualsiasi dirigente, volontario, dipendente o non dipendente che adotti un comportamento inadeguato e incompatibile con questa politica verrà sottoposto a sanzioni disciplinari.

2.3. Etica della Fondazione. La Fondazione vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini del mantenimento dell'immagine e del rapporto di fiducia instaurato con i pazienti, la comunità e con i soggetti terzi in genere. In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Fondazione possono indurre e/o giustificare un comportamento disonesto. La Fondazione, ottemperando al principio di trasparenza, si impegna a divulgare un'informazione corretta, chiara, veritiera e completa a favore dei terzi.

In un'ottica di sinergia ed efficienza dei processi interni, la Fondazione si conforma al modello gerarchico secondo il quale ogni singolo componente, sulla base del proprio posizionamento nell'organigramma, valutato con criteri prevalentemente meritocratici, è competente e responsabile delle proprie azioni e omissioni. I soggetti che rivestono funzioni di gestione, rappresentanza e controllo, nei diversi settings di attività, esercitano la supervisione e il coordinamento del personale sottoposto e/o coordinato, del cui agire rispondono a termini di legge. I dipendenti e i volontari operanti all'interno della Fondazione, ovvero quelli ai quali essa affida l'espletamento di determinati servizi, sono dotati di comprovati requisiti di competenza, professionalità ed esperienza; la Fondazione ne cura costantemente la formazione, l'aggiornamento e la crescita nel ruolo. La Fondazione promuove tra il proprio personale, anche attraverso l'organiz-

zazione di eventi a ciò finalizzati, lo spirito associativo di appartenenza e il reciproco rispetto. La Fondazione assicura al proprio personale e ai volontari, condizioni di lavoro dignitose in ambienti sicuri, igienici e salubri e adotta ogni iniziativa e intervento volti a impedire il verificarsi di infortuni, curando costantemente l'aggiornamento e la manutenzione di tutti i relativi presidi, impegnandosi a rispettare e a far rispettare le disposizioni vigenti pertinenti la sicurezza. Elabora e comunica a tal fine le corrispondenti linee guida di attuazione; promuove, infine la partecipazione di tutto il personale al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salvaguardia della salute nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi. In tale ottica, in linea con le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, vieta ai propri collaboratori e ai terzi di sottoporre gli altri al disagio provocato dal fumo passivo all'interno dei luoghi di lavoro della Fondazione. La Fondazione attende all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione dei dati personali, nonché all'osservanza delle raccomandazioni e comunicazioni del Garante della Privacy. Ciascun collaboratore è tenuto a non utilizzare né pubblicizzare informazioni e dati riservati se non nei limiti previsti dalla legge e in funzione dell'esercizio delle proprie competenze. La Fondazione si impegna a garantire la maggiore attenzione possibile nei confronti dei suoi assistiti e destinatari, sia attuali che potenziali, attende alle richieste e alle aspettative dell'utenza con l'intento di fornire, nel proprio settore di attività, servizi sempre più competitivi e contraddistinti da elevati standard qualitativi, di massima professionalità e flessibilità.

3.1.RAPPORTI INTERNI

3.1.1.La governance della Fondazione Tutto è Vita ETS

La Fondazione è gestita da un Consiglio di amministrazione in seno al quale è eletto il Presidente che dura in carica a vita. La Fondazione svolge la propria opera, in modo congruente con i principi di volontariato che hanno sempre ispirato la sua attività, ha emanato, a seguito di delibera del Consiglio Direttivo, l'Organigramma funzionale della Fondazione e ha delegato ai Consiglieri le funzioni di supervisione descritte nell'ambito delle Aree di Attività di seguito individuate.
La Fondazione si è dotata di un Comitato Tecnico Scientifico formato da Mario Biggeri, Annagiulia Ghinassi, Valentina Lingria, Barbara Carrai, Roberta Milanese, Simona Milanese, Stefano Bartoli, Guidalberto Bormolini.
Le aree di attività vengono di seguito indicate.
Area Accompagnamento Spirituale
Il cuore della proposta della Fondazione è l'accompagnamento spirituale per chi affronta la malattia, che può manifestarsi in diverse forme: la "malattia originaria", per usare la celebre espressione di Platone, che colpisce l'interiorità e la ricerca di senso della vita; la malattia grave; la sofferenza dei familiari e del lutto; e la paura della morte. Queste esperienze vengono affrontate in modo integrato, cercando di risvegliare risorse interiori e riscoprire un senso profondo dell'esistenza.
L'assistenza spirituale è una componente fondamentale delle cure palliative e la figura dell'assistente spirituale come parte integrante dell'equipe collabora collabora con le altre figure professionali presenti in un'ottica di presa in cura integrale. La sua specificità risiede nel suo focus sulla spiritualità, una dimensione che appartiene a ogni individuo, indipendentemente dalla presenza o meno di un'appartenenza religiosa. Quando richiesto dai pazienti o dai care-givers familairi l'assistente spirituale, può facilitare l'incontro con il ministro di culto religioso.
L'approccio integrale alla cura dove siano contemplati anche i bisogni spirituali della personaè essenziale per migliorare la qualità di vita dei pazienti e dei familiari. Questo approccio alla cura è supportato da numerosi documenti scientifici internazionali, come quelli dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), dell'American College of Physicians e della European Association for Palliative Care (EAPC), che riconoscono l'importanza della dimensione spirituale, in particolare nell'approssimarsi del fine vita.
Nel 2019, la Società Italiana di Cure Palliative (SICP) ha pubblicato il "Core Curriculum per l'assistenza spirituale in cure palliative", evidenziando che tale assistenza è essenziale nella cura dei pazienti. Nel 2020, **la European Association of Palliative Care ha pubblicato un White** Paper sull'educazione multidisciplinare, confermando

l'importanza di includere l'assistenza spirituale come parte integrante delle cure palliative.
La nostra missione è fornire personale qualificato e preparato per garantire un'assistenza spirituale competente e rispettosa nel campo delle cure palliative, a supporto dei malati e delle loro famiglie. Attualmente, è attiva una convenzione per l'inserimento degli Assistenti Spirituali della Fondazione in Equipe di cure palliative presso gli Hospice dell'ASL Toscana Centro e ASL Toscana Nord Ovest.

Area Formazione

La Fondazione si dedica ampiamente alla formazione, offrendo percorsi per professionisti e volontari nel campo delle cure palliative, dell'accompagnamento nella malattia grave e nel fine vita . Le attività principali includono l'umanizzazione delle cure e il miglioramento delle capacità relazionali e comunicative per operatori e volontari. TèV organizza numerosi corsi e seminari, inclusa la fondazione della prima "Scuola italiana di Alta Formazione per l'Assistente Spirituale in Equipe di Cure Palliative", in collaborazione con la Società Italiana di Cure Palliative (SICP), la Federazione Cure Palliative (FCP) e la fondazione Luce per la Vita, che è attiva dall'anno 2022 e che struttura anche dei percorsi di tirocinio post **diploma, di supervisione e di formazione continua. La Fondazione promuove anche dall'anno** 2017 il "Master TuttoèVita in accompagnamento spirituale nella malattia e nel morire", con sede a Prato, e offre attività formative direttamente nelle strutture richiedenti, con il patrocinio di FCP e SICP e UNIPD Dipartimento "Death studies & the end of life" e con accerditamento ECM in collabrazione con AOU Careggi .

Tra le principali collaborazioni della Fondazione ci sono:

1. **Ospedale pediatrico Meyer e Università di Firenze e AOU-Careggi:**
   - Master su "La gentilezza nella relazione di cura in età pediatrica".
   - Campagna "Mai più morire in solitudine".
   - Iniziative sul dialogo interreligioso.
2. **Università di Padova:**
   - Master "Death Studies & the End of Life" con gruppi di ricerca scientifica.
   - Tirocini per studenti.
   - Lezioni universitarie tenute da docenti TèV.
   - Patrocinio del "Master TuttoèVita in accompagnamento spirituale nella malattia e nel morire"
3. **Federazione Cure Palliative (FCP):**
   - Co-promozione della Scuola in Alta Formazione per l'Assistente Spirituale in Cure Palliative.o Collaborazioni per il tirocinio degli studenti della Scuola di Alta Formazione in numerosi hospice e strutture sanitarie in Italia e all'estero.
   - Patrocinio del "Master TuttoèVita in

accompagnamento spirituale nella malattia e nel morire".
- Collaborazione in eventi e seminari formativi.

4. **Società Italiana Cure Palliative (SICP):**
   - Co-promozione della Scuola in Alta Formazione per l'Assistente Spirituale in Cure Palliative.
   - Collaborazioni per il tirocinio degli studenti della Scuola di Alta Formazione in numerosi hospice e strutture sanitarie in Italia e all'estero.
   - Patrocinio del "Master TuttoèVita in accompagnamento spirituale nella malattia e nel morire".
   - Collaborazione per l'organizzazione di eventi e seminari.
5. **Fatebenefratelli di Brescia:**
   - Co-promozione della Scuola di Alta Formazione per l'Assistente Spirituale in contesti di cura con altri partner.

Area La Casa del Grano

La Fondazione offre gratuitamente percorsi residenziali rivolti a persone che affrontano malattie gravi, in particolare oncologiche, e ai loro familiari, ma anche a chi vive con malattie croniche o degenerative. Questi percorsi, che non sostituiscono le cure mediche, si concentrano sul rafforzamento delle dimensioni esistenziali, psicologiche e spirituali, e riscontrano una forte partecipazione e gratitudine da parte dei partecipanti. Per continuare il supporto, vengono organizzati incontri online di "Meditazione vitale" ogni due settimane.

"La Casa del Grano", situata nel Borgo TuttoèVita a Mezzana (Cantagallo, PO), accoglie malati con patologie a prognosi infausta e i loro caregiver, offrendo sostegno anche dopo la morte del proprio caro. Il supporto proposto non ha un'impronta confessionale, e include sia percorsi personalizzati che di gruppo, integrando le cure mediche. Il progetto, che pone la dimensione spirituale al centro della cura, prevede anche la costruzione di un Hospice per accompagnare le persone nel fine vita, in modo graduale e sereno.

La struttura include una foresteria, sale per attività, una sala interreligiosa per meditazione e preghiera, oltre a alloggi per i malati e i loro familiari.

Area Io resto vicino a te

Il progetto #IO RESTO VICINO A TE, nato durante la pandemia per accompagnare umanamente e spiritualmente in modo gratuito, attraverso videochiamate, persone che stavano affrontando una malattia grave, un lutto o una crisi spirituale profonda, e anche il personale sanitario. Successivamente, il servizio si è consolidato ed è diventato permanente, incrementando il numero dei volontari formati che al momento sono più di 170; dalla riapertura post-pandemica ha esteso la possibilità di sostegno anche in presenza, a domicilio o nelle strutture della Fondazione e dei suoi partner.
In risposta all'aumento delle richieste, il servizio #IO RESTO VICINO A TE offre supporto stabile a chi affronta malattie gravi, lutti o difficoltà esistenziali.
In collaborazione con le principali realtà religiose presenti nel territorio nazionale, TuttoèVita ETS fornisce accompagnamento umano e spirituale nella malattia, nel fine vita e nel lutto, sia per chi cerca accompagnamento spirituale specifico secondo il proprio credo religioso, sia per chi necessita di supporto più laico o non confessionale, offerto da volontari adeguatamente formati.
Il coordinamento del servizio è affidato una psicoterapeuta e tanatologa, coadiuvata da una seconda psicologa e una counselor, per le richieste di accompagnamento è possibile scrivere una mail o telefonare al recapito del servizio presenti sul sito. I volontari, dopo una prima formazione preliminare tramite un master annuale, ricevono formazione continua con moduli strutturati ad hoc da esperti per fornire sostegno umano e spirituale attraverso lezioni online (70 ore), seminari di approfondimento, ritiri in presenza e riunioni cadenzate.
Il progetto è realizzato in sinergia con diverse realtà, tra cui Chiese Evangeliche, Diocesi Ortodossa Romena, Movimento Focolari, Unione Buddhista, Unione delle Comunità Ebraiche, Unione delle Comunità Islamiche e Unione Induista Italiana.

Area Casa delle Arti

La CASA DELLE ARTI promuove iniziative culturali, artistiche e didattiche, con un focus sulla valorizzazione delle risorse personali. Offre servizi culturali, sociali e ricreativi finalizzati alla sensibilizzazione culturale, con l'obiettivo di arricchire spiritualmente e socialmente la comunità.
Il progetto integra proposte di artisti, educatori e associazioni locali, valorizzando le tradizioni, in particolare tra i giovani, ma aperto a un pubblico ampio che possa trarre beneficio dalle attività proposte. Le attività includono laboratori artigianali e artistici, convegni, eventi, attività didattiche, e atelier per lavori di mosaico, scultura, pittura e iconografia.
Vengono organizzati regolarmente laboratori creativi e

attività di arteterapia, e particolare attenzione è data alla conservazione dei mestieri tradizionali, come il ferro battuto, l'intreccio di cesti e l'artigianato del legno.
Forte dell'esperienza maturata durante la pandemia, che ha evidenziato la possibilità di realizzare attività anche a distanza, la Fondazione ha avviato il laboratorio online di arteterapia "ARTE IN CASA". Questo percorso è dedicato a chi affronta una malattia grave, un lutto o chi accompagna una persona cara, e ha riscosso particolare apprezzamento tra coloro che, a causa della malattia, non possono uscire di casa.

Area Spiritual Dream Education

Il progetto Spiritual Dream Education risponde al bisogno di riscoprire il significato profondo della vita, specialmente per i giovani e le giovani. I ragazzi e le ragazze di oggi, pur essendo iperconnessi nel mondo virtuale, sono spesso sconnessi dalle relazioni autentiche con sé stessi e gli altri. Per questo è necessario proporre percorsi educativi che permettano loro di ritrovare il senso dell'esistenza, scoprendo che il loro futuro non è perduto, ma da costruire nel presente, passo dopo passo, non rinunciando mai all'entusiasmo.
I percorsi (sempre esperienziali) proposti da TuttoèVita per gli e le adolescenti sono pensati per fornire un aiuto per navigare con resilienza nella "società liquida", che senza certezze e punti di appoggio porta a sentirsi smarriti, come evidenziato dalla situazione più che critica della salute mentale ed esistenziale in età adolescenziale post-pandemia. La metodologia è strutturata in base alle fasce d'età per favorire lo sviluppo integrale dei giovani, promuovendo la consapevolezza e la cura delle tre dimensioni dell'essere umano: corpo, psiche e spirito.
La spiritualità è al centro del progetto, permettendo agli adolescenti di esplorare la dimensione trascendente e la ricerca di senso, in modo rispettoso delle loro credenze. I temi trattati includono libertà, discernimento, sogni, desideri, amore e dolore, che aprono la porta alla scoperta della spiritualità e della propria relazione con il mondo e la trascendenza.
Spiritual Dream Education mira ad aiutare i giovani a

esplorare la loro sete di infinito, spingendoli a intraprendere un viaggio verso la comprensione del Mistero della vita, in ascolto delle domande profonde che abitano ogni essere umano di ogni tempo e luogo.

Area Studi Medicina Integrata

Gli studi "TuttoèVita" si caratterizzano per un approccio integrato alla cura della persona, che considera non solo il corpo, ma anche la mente e lo spirito. L'obiettivo è accompagnare il paziente nell'ascolto di ciò che il proprio corpo comunica attraverso la malattia, invitandolo a cercare l'armonia, fondamento della salute. Gli studi sono organizzati dalla fondazione TuttoèVita ETS e vedono la collaborazione di professionisti provenienti da diverse specializzazioni, tra cui Medicina Omeopatica, Agopuntura, Dermatologia, Psicoterapia, Osteopatia, nonché Operatori di Discipline del Benessere e Bionaturali. Questi esperti lavorano insieme per creare studi collegati alle sedi di meditazione dei Ricostruttori nella preghiera al Borgo.

Propone una medicina integrata rivolta al benessere globale della persona per armonizzare la sua salute attraverso la prevenzione e la cura. Nello studio collaborano professionisti esperti in Medicina Omeopatica, Agopuntura e Medicina Tradizionale Cinese, Dermatologia, Psicoterapia ed Osteopatia, i quali, insieme a Operatori di Discipline Bionaturali e del Benessere offrono percorsi di cura attraverso sedute individuali o attività di gruppo.
Gli Studi nascono all'interno dell'esperienza dell' associazione I Ricostruttori al Borgo e della Fondazione TuttoèVita la cui finalità è promuovere la crescita della persona in tutti i suoi aspetti di corpo, mente e spirito.

Area Promozione

In qualità di Referente esterno coordina, sostiene e promuove tutte le attività correlate alla valorizzazione sul territorio della Fondazione. Presenzia alle manifestazioni, si rapporta con i media e con gli Enti Pubblici.

Area Sicurezza e Privacy

Tutte le attività che attengono all'applicazione delle **norme riguardanti la tutela della privacy e la tutela della salute negli ambienti di lavoro, nel rispetto delle** attribuzioni specifiche conferite ad esperti esterni alla Fondazione.

Area Amministrazione e Finanza

- Tutte le attività a connotazione economica della Fondazione correlate agli acquisti e ai pagamenti, contratti con terzi, rapporti con le banche, proposte di opzioni di impiego dei fondi della Fondazione e forme di risparmio.
- Tutte le attività riferite all'organizzazione della

contabilità analitica, dei centri di responsabilità e delle aggregazioni dei conti del piano, che ogni centro deve tenere sotto controllo a fronte del budget approvato.

Area Controllo di Gestione

- Tutte le attività correlate al processo di formazione del budget, ivi compresa l'assistenza ed il supporto ai vari responsabili dei servizi nel formulare e aggregare le previsioni di spese e di proventi.
- Tutte le attività correlate al processo di consuntivazione dei risultati di esercizio, di periodo e di confronto tra budget e consuntivo. Sostegno alla compilazione e agli adempimenti relativi al Bilancio Sociale e civilistico della Fondazione, controllo, in collaborazione con il Consiglio Direttivo, della corretta e opportuna amministrazione della Fondazione

Area Gestione dei Volontari

- Tutte le attività correlate al reclutamento e alla formazione dei volontari alla qualità dell'assistenza
- prestata dai medesimi.
- Tutte le attività correlate al coordinamento dei volontari nell'espletamento dei loro compiti.

Area formazione dei Volontari

- Tutte le attività correlate alla formazione continua dei volontari.

ORGANIGRAMMA

L'organigramma che segue rappresenta le funzioni di responsabilità attualmente previste per il governo della Fondazione.

La Fondazione adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che prevede, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione di incarichi a persone dotate di idonee capacità e competenze.

Persona 1
Tipo Persona Fisica
Rappresentante legale Sì
Codice fiscale BRMGLB67M21D284J
Nome GUIDALBERTO
Cognome BORMOLINI
Stato I
Data di nascita 21/08/1967
Provincia BS
Comune DESENZANO DEL GARDA
Carica 1
Carica PRESIDENTE ORG. DI AMMINISTRAZIONE
Data nomina 23/04/2024

Persona 2
Tipo Persona Fisica
Rappresentante legale No
Nome NADIA
Cognome OLIVIERI
Carica 1
Carica COMPONENTE EFFETTIVO ORG. CONTROLLO
Data nomina 09/08/2024

Persona 3
Tipo Persona Fisica
Rappresentante legale No
Nome CINZIA
Cognome GRANATA
Carica 1
Carica COMPONENTE ORG. DI AMMINISTRAZIONE
Data nomina 23/04/2024

Persona 4
Tipo Persona Fisica
Rappresentante legale No
Nome SABRINA
Cognome COPPINI
Carica 1
Carica COMPONENTE ORG. DI AMMINISTRAZIONE
Data nomina 23/04/2024

Persona 5
Tipo Persona Fisica
Rappresentante legale No
Nome MATTEO
Cognome PEDRINI
Carica 1
Carica COMPONENTE ORG. DI AMMINISTRAZIONE
Data nomina 23/04/2024

Persona 6
Tipo Persona Fisica
Rappresentante legale No
Nome BARBARA
Cognome CARRAI
Carica 1
Carica VICEPRESIDENTE ORG. DI AMMINISTRAZIONE
Data nomina 23/04/2024

Persona 7
Tipo Persona Fisica
Rappresentante legale No
Nome DEBORAH
Cognome MESSERI
Carica 1
Carica COMPONENTE ORG. DI AMMINISTRAZIONE
Data nomina 23/04/2024

Persona 8
Tipo Persona Fisica
Rappresentante legale No
Nome PATRIZIA
Cognome LIVA
Carica 1
Carica COMPONENTE ORG. DI AMMINISTRAZIONE
Data nomina 23/04/2024

Persona 9
Tipo Persona Fisica
Rappresentante legale No
Nome ANNAGIULIA
Cognome GHINASSI
Carica 1
Carica COMPONENTE ORG. DI AMMINISTRAZIONE
Data nomina 23/04/2024

Il sistema di governo e di gestione adottato è conforme allo Statuto della Fondazione e alla normativa vigente ed è in linea con i più autorevoli indirizzi e le migliori prassi in materia: esso è volto ad assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso l'equilibrio dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo. Il sistema risulta orientato a garantire una conduzione dell'ente responsabile e trasparente nei confronti delle istituzioni, nella prospettiva del perseguimento delle finalità sociali definite d'intesa con gli organismi promotori.
I componenti degli organi della Fondazione devono improntare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito delle attività da loro svolte. A loro è altresì richiesto:
- un comportamento ispirato ai principi dell'autonomia, di indipendenza e rispetto delle linee di indirizzo che la fondazione fornisce nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato;
- la partecipazione assidua ed informata all'attività della Fondazione
- sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti od indiretti;
- ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare le informazioni sensibili;
- il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice. Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con l'ente.

3.1.2.Risorse umane della Fondazione Tutto è Vita. La Fondazione riconosce il valore dei collaboratori, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività di impresa sociale. L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Fondazione e rappresentano le caratteristiche richieste ai propri dipendenti e collaboratori a vario titolo.

1. Politiche di selezione. Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi della Fondazione ed assicurare che questi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori a cui la stessa si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche di cui sopra. La Fondazione opera affinché il personale assunto corrisponda ai profili effettivamente necessari alle esigenze organizzative, evitando favoritismi, forme di clientelismo di qualsiasi natura ed agevolazioni di ogni sorta; ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica, così come ogni forma di favoritismo, sono vietati nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni e nel licenziamento. L'assunzione di un proprio familiare, parente o convivente o amico deve avvenire conformemente alle norme previste ed applicate in materia di selezione ed assunzione del personale. L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

2. Sviluppo della professionalità. La gestione del rapporto di lavoro è orientata a favorire la crescita professionale e delle competenze di ciascun dipendente o collaboratore, anche in relazione all'applicazione degli strumenti di incentivazione. Nell'evoluzione del rapporto di lavoro la Fondazione vuole assicurare le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ampliarsi nel rispetto di tali valori, attraverso:

- una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità;
- specifici programmi di formazione. A tal fine, ai responsabili è chiesta la massima attenzione per la valorizzazione e la crescita della professionalità dei propri collaboratori, creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

5. Doveri del personale

Il personale si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal presente Codice ed attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge, improntando la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede, attenendosi al Regolamento Interno del Personale Dipendente ed alle Norme di Comportamento in vigore.

3.2.RAPPORTI CON L'ESTERNO

3.2.1. Rapporti con Organizzazioni politiche e sindacali.

La Fondazione Tutto è Vita ETS non favorisce né discrimina direttamente od indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico e sindacale.

3.2.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione. La Fondazione Tutto è Vita ETS partecipa agli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento (in particolare Regione Toscana, comuni di Prato, Firenze, Cantagallo, Vaiano, Vernio, Capannori, Lucca, Pistoia, Livorno), collaborando efficacemente con gli organismi delle stesse, preposti all'attività di regolazione e controllo dei servizi pubblici locali, coniugabili con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore sociale.
I rapporti (e la correlata gestione delle risorse finanziarie) attinenti all'attività della Fondazione intrattenuti con pubblici ufficiali e con incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della PA, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con i partner privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.
Per garantire la massima chiarezza i rapporti istituzionali con tali soggetti sono intrattenuti esclusivamente da referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dalla Fondazione, che non versino in situazioni di conflitto di interesse rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse. Attenzione e cura deve essere posta in particolare nelle operazioni relative a gare di appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (provinciale, regionale, nazionale o comunitaria), rapporti con autorità di vigilanza od altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi ecc..
Nel corso di una trattativa contrattuale, richiesta o rapporto commerciale con la PA non vanno intraprese, direttamente od indirettamente, azioni che possano

proporre opportunità di impiego e/o commerciali, dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della PA o ai loro parenti o affini.
Tale obbligo include anche i seguenti punti:

· è fatto divieto a tutti i dipendenti, professionisti e volontari di dare, offrire o promettere valori di qualsiasi genere a funzionari statali o regionali al fine di influenzare o di ricompensare un atto ufficiale;

· è fatto divieto a tutti i dipendenti, professionisti e volontari di dare od offrire valori di qualsiasi genere a funzionari statali o regionali con l'intento di ottenere un trattamento di favore;

· al fine di evitare anche solo il sospetto di un'azione illecita, la politica della Fondazione proibisce a tutti i dipendenti, professionisti e volontari di accettare per uso o consumo personale oggetti di valore di qualunque tipo da qualunque persona entri in contatto, a qualsiasi titolo, con la Fondazione.

· La Fondazione non tollererà violazioni delle politiche e procedure interne, né delle leggi e dei regolamenti statali e locali vigenti. Qualsiasi infrazione di questa politica sull'etica e la conformità nei rapporti con Pubblici Ufficiali sarà passibile di sanzioni disciplinari, che possono arrivare anche alla cessazione del contratto, e potrebbe avere conseguenze di carattere penale e/o civile per le persone coinvolte.

Tutti i dipendenti e volontari hanno l'obbligo di denunciare qualsiasi tipo di violazione, reale o sospetta che sia, delle politiche e procedure della Fondazione o delle leggi e dei regolamenti statali e locali vigenti.
I dipendenti ed i volontari sono incoraggiati a denunciare tali violazioni reali o sospette ai propri superiori. La Fondazione si impegna ad esaminare in maniera obiettiva tutte le denunce ricevute, in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza, e a prendere i dovuti provvedimenti.
Tutti i dipendenti, professionisti e volontari sono tenuti a dichiarare di aver preso visione e di essere consapevoli del fatto che la Fondazione applicherà tolleranza zero in caso di violazioni di questo Codice e degli obblighi che esso implica.

3.2.3 Rapporti con fornitori. 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 la Fondazione;

- 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 ad ottenere vantaggi in modo improprio.
In ogni caso, tale tipologia di spesa deve essere sempre autorizzata dal Responsabile dell'Ufficio e documentata in modo adeguato.
Parimenti, è fatto divieto agli organi sociali, ai responsabili, al personale dipendente, ai collaboratori esterni ed in particolar modo in caso di esercizio di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, 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 la situazione al Consiglio Direttivo della Fondazione. Per particolari tipologie di beni/servizi, oltre ai normali criteri di selezione, occorre considerare anche l'esistenza concreta di adeguati sistemi di qualità aziendali.

3.2.4. Rapporti con i collaboratori e con i consulenti. La Fondazione procede all'individuazione e alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio. Quanto stabilito 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.

3.2.5 Rapporti con i mezzi di comunicazione di massa. La Fondazione si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso il proprio Responsabile Delegato, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dal Consiglio Direttivo nel rispetto della normativa regionale vigente in materia. I dipendenti non possono fornire informazioni di qualsivoglia natura ai rappresentanti della stampa e dei mass media in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali, senza l'autorizzazione del Consiglio Direttivo.

3.3. Tutela "Privacy". La Fondazione si è conformata alle prescrizioni della legge di riferimento nr. 675/1996 e successive integrazioni e modificazioni avente ad oggetto il trattamento dei dati personali ed opera nel rispetto delle disposizioni in materia, come raccolte nel c.d. Testo Unico (d.lgs. 196/2003). La Fondazione opera nel rispetto del diritto soggettivo degli interessati alla tutela dei dati personali, siano essi dipendenti, volontari, collaboratori o pazienti e fornisce loro un'informativa completa ed aggiornata sul trattamento dei dati - sia ordinari che sensibili - acquisiti o che verranno acquisiti e/o elaborati nel corso dell'attività e richiede il rilascio del consenso informato ogni qualvolta ciò si rendesse necessario.
Salvo ipotesi specificatamente segnalate agli interessati, tali dati non possono essere comunicati, divulgati o utilizzati per altri fini, sia all'interno, sia all'esterno della Fondazione: quest'ultima ha provveduto alla nomina di preposti interni, nonché di incaricati al trattamento dei dati che sono responsabili dell'ottemperanza della disciplina di settore.
Ai soggetti operanti nella Fondazione, sia in posizione apicale, sia subordinata, sia volontari, è vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento del sistema informatico e telematico, ovvero di intervenire con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi installati per procurare direttamente e/o indirettamente vantaggi o utilità all'attività svolta.
La Fondazione garantisce agli interessati che il trattamento dei loro dati personali viene effettuato con le idonee misure minime di sicurezza in modalità conforme alla normativa vigente, presso la propria sede e sempre ad opera di personale autorizzato.

3.4 Principi nelle attività contabili e finanziarie. La Fondazione Tutto è Vita ETS osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia, ivi incluse quelle penalistiche, civilistiche e fiscali, nonché dai vigenti Principi Contabili definiti dalle apposite Commissioni professionali.
Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione delle proprie attività, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.
I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso l'Organismo di Vigilanza, a prestare a questo la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.
Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- L'agevole registrazione contabile;
- L'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- La ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.
È necessario che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.
Gli operatori che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire tempestivamente i fatti al proprio superiore o alla funzione competente, al fine di consentire l'attivazione delle procedure di verifica ad opera degli organismi di controllo.
È fatto espresso divieto a chiunque di usare senza autorizzazione i fondi della Fondazione e di costituire, detenere e gestire fondi anche esteri non risultanti dalla contabilità ufficiale.
I soggetti che dispongono di poteri di erogazione di risorse economiche e di incasso per conto della Fondazione devono essere diversi dagli addetti ai controlli.
Il personale è sensibilizzato al fine di prevenire operazioni che possano sostanziare, anche a titolo di concorso, fenomeni di riciclaggio.

4.PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTO ex Dlgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche derivante da fatto illecito commesso nel loro interesse o vantaggio da soggetti in posizione apicale o subordinata.
Gli artt. 6 e 7 del citato D.Lgs. conferiscono, tuttavia, la possibilità per la persona giuridica di essere esonerata da responsabilità nel caso in cui essa abbia spontaneamente adottato ed efficacemente implementato un Modello di gestione e Controllo idoneo a prevenire la commissione dei reati considerati dalla legge, affidando all' Organismo di Vigilanza il potere di controllo per un'efficace azione penale e preventiva.
ll Modello viene aggiornato a cura dell'Organismo di Vigilanza (OdV), nominato dallo stesso, e in occasione di integrazioni legislative del D. Lgs. 231/2001, ovvero al rilevato insorgere di nuove aree di rischio interne alla Fondazione.
Il presente Codice coordina ed integra il contenuto precettivo del Modello adottato dalla Fondazione e, sinergicamente al quale, individua gli standard comportamentali cui devono uniformarsi i soggetti che operano nelle aree/funzioni valutate e censite come a rischio reato.
I soggetti operanti in tali aree, funzioni e/o direzioni devono essere rispettosi delle procedure comportamentali previste, pena l'irrogazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.
L'OdV è il soggetto deputato alle attività di controllo nonché di aggiornamento ed adattamento del Modello; esso è autonomo e indipendente, distinto dalla dirigenza e dalla gestione della Fondazione, ma inerente all'attività svolta in virtù del coordinamento con gli organi amministrativi e di controllo e svolge le sue funzioni con continuità di azione.
L'OdV è composto da soggetto/i dotato/i dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie di interesse.
In sede di nomina dell'OdV, il Consiglio Direttivo ne determina la composizione e configurazione, stabilisce la durata della carica, la sostituzione dei singoli membri, il rinnovo dell'incarico, il budget di dotazione, il compenso.
Entro tali limiti e sulla scorta dei poteri attribuiti dal Modello, l'OdV dispone delle proprie risorse strutturali ed economico/finanziarie, ha potere di autodeterminazione riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento e nell'espletamento del proprio mandato può avvalersi, se necessario, di consulenti esterni.

L'OdV, nell'esercizio delle proprie competenze provvede a:

- interpretare, applicare e controllare il rispetto del Codice Etico;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento, aggiornamento e ottimizzazione del MOC e del Codice Etico;
- svolgere attività ispettiva, di monitoraggio e coordinamento con gli altri organi;
- rilevare e segnalare agli organi deputati gli eventuali trasgressori, attivando la procedura disciplinare. Per tali attività, l'OdV redige con cadenza periodica e riporta all'attenzione del Consiglio Direttivo una relazione sullo stato di avanzamento del processo di attuazione tanto del Codice, quanto del MOC, illustrando gli interventi eventualmente necessari e strumentali a migliorare la funzionalità ed efficacia del sistema di prevenzione.

Nell'adempimento delle sue funzioni, l'OdV si relaziona costantemente con gli organi statutari di gestione e controllo, nonché con i responsabili, i quali sono tenuti a fornire un costante flusso informativo e a coordinarsi con esso, nonché a rendere disponibile la documentazione necessaria all'esecuzione dei controlli.
L'OdV, nello svolgimento dei propri compiti, se necessario, si confronta con organismi esterni quali autorità di vigilanza o branche della P.A.

5.1.Conseguenze della violazione del Codice Etico per i dipendenti. Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della Fondazione, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ed 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 della Fondazione e che, l'adozione delle stesse, dovrà avvenire con il rispetto delle previsioni sancite nella richiamata normativa (CCNL).
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 delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

5.2. Conseguenze della violazione del Codice Etico per i responsabili, i Consiglieri, I Sindaci.
In caso di violazione, da parte dei responsabili, delle procedure interne e del Codice Etico, il Presidente o, in caso di conflitto di 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 in essere. In caso provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

5.3. Conseguenze della violazione del Codice Etico per i collaboratori, i consulenti e altri terzi. Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Fondazione, da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di 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.

Il Codice Etico comportamentale deliberato in data 25 09 2024 dal Consiglio Direttivo della Fondazione Tutto è Vita ETS, diviene parte integrante del modello operativo della Fondazione stessa. Resta in ogni caso ferma la necessità per la Fondazione di organizzarsi e verificare il complesso delle proprie attività, in modo tale che i destinatari del Codice Etico non commettano reati o illeciti – opportunamente e previamente determinati e/o individuati – che contrastino con l'interesse pubblico, screditando l'immagine della Fondazione stessa.