

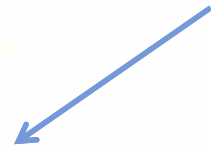


**L'IMPORTANZA DELL'ETICA AZIENDALE
NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO:
IL PERCORSO DI CASA ALBERGO PER ANZIANI**

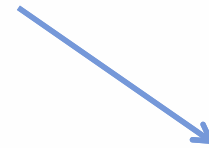
Resp. di Soggiorno

dr.ssa MARCHIORI DENISE

Creazione del Codice Etico di CAPA quale strumento operativo per



una base propedeutica
per un futuro adeguamento
dell'Ente al d. lgs. 231/2001



lo sviluppo di un'etica aziendale

IL CONTESTO NORMATIVO

D. Lgs 231/2001



Modello Organizzativo



Codice Etico

D. Lgs 231/01

Responsabilità amministrativa/penale ascrivibile all'Ente stesso per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o da persone sottoposte alla direzione
(responsabilità che va ad aggiungersi a quella personale del soggetto che ha commesso il reato)

Modello Organizzativo

Modelli di organizzazione e gestione interni che stabiliscono strumenti e procedure codificati volti a disciplinare i comportamenti dei diversi soggetti operanti nei vari ambiti tecnico, amministrativi ed assistenziali finalizzati ad evitare possibili fattispecie di reati in cui l'Ente stesso si troverebbe in una condizione che lo sottrae dall'imputazione dell'illecito

Codice Etico

Documento ufficiale dell'Ente che raccoglie i principi ed i valori condivisi che ritiene rilevanti ed accomunanti a cui si ispira ed a cui si sente vincolato in termini di responsabilità verso i soggetti con cui entra in relazione nell'esercizio della propria attività professionale

CORRELATI PSICOLOGICI

La costruzione condivisa di un sistema valoriale comune
favorisce la costruzione dell'identità aziendale

Bisogni e motivazioni
dell'individuo

Motivazioni ed obiettivi
di una organizzazione

Psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Massimo benessere per
le persone che lavorano

Massimo vantaggio per
l'organizzazione in cui le persone
lavorano

Massimo benessere e vantaggio condivisi



L'Etica Aziendale come strategia d'impresa

La creazione, condivisione, interiorizzazione e diffusione di un sistema di valori comuni favoriscono il senso di appartenenza e la creazione di una identità aziendale per il raggiungimento di scopi condivisi attraverso un favorevole e positivo clima interno, una migliore qualità del servizio erogato ed una positiva immagine all'esterno

Creare benessere all'interno per portare benessere all'esterno



Per una organizzazione efficace ed efficiente

Chiarezza e condivisione degli obiettivi dell'organizzazione
e delle modalità con cui si perseguono attraverso
l'uniformarsi del lavoratore alle norme e regole
dell'organizzazione stessa

Per il lavoratore

- Atmosfera psicosociale soddisfacente
- Stile di supervisione meno autoritario
- Gestione del controllo da parte del gruppo degli stessi lavoratori
- Coinvolgimento attivo nella partecipazione alle decisioni
- Attribuzione e gestione di precise responsabilità
- Interesse comune
- Coesione

Cronistoria

1. Pianificazione progettuale (Maggio 2012)
2. Formazione iniziale generale (Settembre 2012)
3. Focus group con il personale (Dicembre 2012)
4. Analisi ed assemblaggio del materiale prodotto per la stesura della bozza del C.E. della Casa (I semestre 2013)
5. Focus group con il personale (Ottobre 2013)
6. Restituzione in plenaria a tutto il personale da parte di chi ha aderito ai gruppi di lavoro per la presentazione della bozza del manuale redatto (Dicembre 2013)
7. Stesura definitiva del “Codice della Casa” con delibera di approvazione del CdA (n. 15 del 23.12.2014)
8. Divulgazione del materiale prodotto (I semestre 2015)
9. Inizio costruzione Modello Organizzativo (II semestre 2015)
10. Realizzazione completa e definitiva del Modello Organizzativo e costituzione del Comitato di Valutazione del Codice (2016)
11. Attività formativa informativa del CdV con il personale (Gennaio 2017) e familiari (Marzo 2017) e definizione del Regolamento di funzionamento del CdV
12. Attività di verifica da parte del CdV sull'applicazione del Codice da parte della Casa con conseguenti indicazioni in caso di violazioni (2018)



GRAZIE