



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

PARTE INTEGRANTE DEL
MODELLO ORGANIZZATIVO DI GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

SOMMARIO

1 - PREMESSE E DESTINATARI.....	4
2 – PRINCIPI.....	5
3 - DESTINATARI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.....	6
4 - NORME DI COMPORTAMENTO.....	6
4.1 - Dichiarazioni generali.....	6
4.2 - Regalie e favori personali.....	7
4.3 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	7
4.4 - Rapporti con altre aziende (Partner e Controparti contrattuali).....	8
4.5 - Rapporti con Consulenti, Collaboratori, Clienti, Fornitori e Controparti contrattuali.	8
4.6 - Pari Opportunità di Lavoro.....	9
4.7 - Contabilità e Amministrazione – Obbligo di Trasparenza.....	10
4.8 - Attività Societaria e Documentazione – Obbligo di Trasparenza.....	11
4.9 - Rapporti con l’autorità di Vigilanza e Controllo e con l’Autorità Giudiziaria.....	12
4.10 - Contributi Politici.....	12
4.11 - Conflitto di Interessi.....	13
4.12 - Riservatezza.....	13
4.13 - Tutela dei Dati Personali.....	14
4.14 - Tutela dei Dati su Supporto Elettronico.....	14
4.15 - Gestione di denaro, beni e altre utilità. Riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione, impiego in attività economiche di somme provenienti da delitto.....	15
4.16 - Divieto di detenzione o consultazione o visione di materiale pornografico.....	15
4.17 - Comunicazione di dati e informazioni societarie.....	16
4.18 - Tutela e uso corretto del patrimonio aziendale.....	16
4.19 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	16
4.20 - Elementi di tutela dell’ambiente.....	17
4.21 - violazione dei diritti d’autore.....	17

4.22 - Rapporti con gli organi di informazione.....	17
5 - COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO.....	17
6 - ORGANISMO DI VIGILANZA.....	18
7 - SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	18
8 – IL SISTEMA SANZIONATORIO.....	19
8.1 - La funzione, l'autonomia e i principi del sistema sanzionatorio	19
8.2 - Soggetti a cui si applica il sistema disciplinare.	20
8.3 - Le Regole che compongono il Modello.....	21
8.4 - Le Sanzioni.	21
8.5 - Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.....	22
8.6 - Le sanzioni nei confronti dei dirigenti.	23
8.7 - Le sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo.	24
8.8 - Le sanzioni nei confronti di Consulenti, Collaboratori, Partner e Controparti Commerciali e terzi.	24
8.9 - Criteri di commisurazione delle sanzioni.	25
8.10 - Accertamento delle sanzioni.	25

1 - PREMESSE E DESTINATARI.

Il contesto di mercato, le esigenze degli operatori economici, le aspettative della società, il quadro normativo vigente, nazionale e internazionale, rende indispensabile codificare i principi etici, di comportamento, legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza, in base ai quali deve essere conformata la condotta di tutti coloro che operano e interagiscono direttamente o indirettamente la Società.

Le novità legislative introdotte recentemente in Europa e in Italia enfatizzano ancor di più la centralità dell'etica nel lavoro e nei rapporti che, oltre a rappresentare un valore in sé, si pone sempre più come garanzia a vantaggio di tutti i soggetti pubblici o privati, persone giuridiche o fisiche, che sono "portatori di interesse" (cd. "stakeholders") verso la Società.

La Società recepisce quanto disposto dal D. Lgs 231/01 e s.m.i. (di seguito il Decreto), che ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità di tipo amministrativo in capo all'ente, qualora vengano commessi reati nel suo interesse o a suo vantaggio.

Il Decreto prevede un sistema sanzionatorio particolarmente rigoroso nei confronti degli Enti condannati e prevede inoltre che il Codice Etico e di Comportamento, gestito all'interno di un effettivo e adeguatamente attuato modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito: Modello), possa assumere una forza di protezione, quale esimente, a beneficio della Società.

La Società conferma, anche attraverso l'applicazione del presente "*Codice Etico e di Comportamento*", di considerare l'eticità nei comportamenti quale uno dei primari punti di riferimento delle proprie attività e delle proprie scelte gestionali, nell'assoluta convinzione che l'obiettivo di conseguire interessi particolari non debba giustificare una condotta non in linea con i principi etici e con le leggi e normative vigenti.

Il presente Codice Etico e di Comportamento è parte integrante del Modello, Parte Generale.

Il Codice Etico e di Comportamento costituisce un documento ufficiale, approvato dall'Organo Amministrativo, recante l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società verso tutti i Destinatari del Codice Etico e di Comportamento medesimo.

Per Destinatari s'intendono l'Organo Amministrativo, i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Partner, i Clienti, i Fornitori, le Controparti contrattuali, i Soci e, in generale, tutti i terzi che interagiscono con la Società, in particolare nell'ambito delle Attività Rilevanti, ivi compresi l'Organismo di Vigilanza e, se istituito, l'Organismo di Controllo, e altresì tutti coloro sono "portatori d'interesse" in relazione all'attività della Società.

Soprattutto ogni dipendente e/o collaboratore dell'azienda, consociato o collaboratore esterno

è tenuto al rispetto del presente Codice Etico e di Comportamento e ha quindi l'onere di conoscere i principi e le norme riportati, astenendosi da comportamenti contrari, rivolgendosi ai soggetti apicali o in funzioni di responsabilità per chiarimenti ed eventuali denunce, collaborando con le strutture deputate a verificare tali violazioni e non celando alle controparti l'esistenza del codice in questione.

Coloro che occupano posizioni di responsabilità sono tenuti ad essere d'esempio per i propri dipendenti e collaboratori a indirizzarli all'osservanza del Codice Etico e di Comportamento e a favorire il rispetto delle norme.

In particolare, l'Organo Amministrativo è tenuto a osservarlo nel proporre e realizzare le strategie, i progetti, gli obiettivi, le azioni e gli investimenti della Società.

La violazione del Presente Codice altera il rapporto fiduciario tra la Società e il soggetto fisico o giuridico che l'ha posto in essere; tale violazione è da ritenersi parte integrante delle obbligazioni ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. (Diligenza del prestatore di lavoro).

La Società s'impegna a mantenere aggiornato il Codice Etico e di Comportamento, al fine di adeguarlo all'evoluzione dell'Azienda e delle normative.

2 – PRINCIPI.

Per la Società l'etica nella conduzione degli affari e dei lavori è condizione per il successo e strumento per la promozione della propria immagine, elemento quest'ultimo che rappresenta un valore primario ed essenziale per la Società stessa.

Le azioni della Società e la sua gestione sono improntate:

- alla correttezza e trasparenza operativa e amministrativa, in modo da rispettare le leggi vigenti e al fine di fornire garanzia a tutti gli stakeholders;
- al rispetto delle esigenze dei dipendenti e collaboratori: la creazione di un ambiente di lavoro improntato alla correttezza, lealtà, rispetto reciproco, collaborazione, valorizzazione delle competenze professionali, responsabilizzazione, coinvolgimento, ricerca con continuità dello sviluppo e dell'innovazione, nel rispetto delle regole, dell'ambiente, della salute e della sicurezza delle persone, consente a chi vi opera di sentirsi rispettato e motivato, con la garanzia di vivere in un ambiente di lavoro sicuro e idoneo per la propria salute e per quella degli altri;
- all'equità, imparzialità, rispetto e dignità nel trattamento delle persone e imprese: La Società svolge le proprie attività ordinarie e straordinarie senza discriminazioni basate sulla razza, religione, opinioni politiche, nazionalità, origine etnica, età, sesso, orientamenti

- sessuali, condizione fisica, stato civile, situazione familiare o qualunque altra discriminazione, in conformità con i principi costituzionali di eguaglianza e solidarietà e con le leggi vigenti;
- al rispetto dei diritti individuali e della dignità umana: la Società ripudia ogni forma di lesione dei diritti individuali e della dignità umana, di schiavismo o di sfruttamento della manodopera minorile;
 - al ripudio del terrorismo e delle pratiche antidemocratiche e violente: La Società ripudia ogni forma di soluzione delle controversie politiche, nazionali e internazionali, che siano perseguite attraverso attività terroristiche, pratiche antidemocratiche e violenze.

3 - DESTINATARI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO.

Il presente Codice si applica senza eccezioni, all'Organo Amministrativo, ai Dipendenti, ai Collaboratori, ai Consulenti, ai Partner, ai Clienti, ai Fornitori, alle Controparti contrattuali, ai Soci e, in generale, a tutti i terzi che interagiscono con la Società, in particolare nell'ambito delle Attività Rilevanti, ivi compresi l'Organismo di Vigilanza e, se istituito, l'Organismo di Controllo, e altresì si applica a tutti coloro sono "portatori d'interesse" (cd. "stakeholders") in relazione all'attività della Società.

I collaboratori esterni, i consociati e i fornitori e i subappaltatori della Società, come anche i rappresentanti, i collaboratori delle imprese consociate e dei fornitori e subappaltatori di questi ultimi, sono tenuti ad osservare il presente Codice quando trattano con, o agiscono a qualsiasi titolo e livello, in nome e per conto della Società.

Tutti questi soggetti, che operano direttamente o indirettamente con/per La Società, quale che sia il rapporto che li lega allo stesso, vengono di seguito definiti anche con il termine di "Destinatari".

4 - NORME DI COMPORTAMENTO.

4.1 - Dichiarazioni generali.

Ciascun dipendente o collaboratore, a vario titolo, della Società, nello svolgimento delle proprie mansioni, deve rispettare i principi di buona fede, trasparenza, fedeltà e lealtà, nei confronti sia dei colleghi, sia dei terzi con cui viene in rapporto.

Le informazioni che vengono diffuse da La Società, devono essere complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in modo da rispettare le leggi vigenti e permettere a coloro che le leggono e/o analizzano di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da

intrattenere con La Società stesso.

4.2 - Regalie e favori personali.

Nessun Destinatario deve offrire denaro, beni, servizi o benefici di qualsiasi genere, né in nome o per conto della società, né a titolo personale, a dipendenti o collaboratori o emissari di persone, società, associazioni o enti, né a persone da questi ultimi utilizzate, allo scopo di indurre, remunerare, impedire o comunque influenzare qualsiasi atto o fatto nell'interesse o a vantaggio (anche potenziale) della società.

Nessun destinatario può accettare denaro, beni, servizi di qualsiasi genere da fornitori e clienti, in connessione con la sua mansione, con la sua persona o comunque con l'attività della società.

Quanto sopra stabilito vale nei rapporti con persone, società o enti tanto privati quanto pubblici, sia in Italia sia all'estero.

In deroga a quanto stabilito nei punti precedenti, sono ammessi, se non espressamente vietati dall'Organismo di Vigilanza, piccoli regali o cortesie, purché conformi agli usi locali e non vietati dalla legge.

4.3 - Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti che i Destinatari, anche tramite terzi, intrattengono con la Pubblica Amministrazione, devono essere rispettati i seguenti principi:

- quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con privati o con la Pubblica Amministrazione, i destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni, né indurre al comportamento di atti contrari ai doveri d'ufficio, seppure posto in essere a vantaggio o nell'interesse anche potenziale della Società, i dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti o conviventi;
- alcuni comportamenti rientranti nella normale prassi commerciale possono essere ritenuti inaccettabili, quando non addirittura in aperta violazione di leggi o regolamenti, se tenuti nei confronti di dipendenti o collaboratori della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione.

I Destinatari non devono di conseguenza:

- esaminare o proporre opportunità di impieghi e/o relazioni commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione, a titolo personale o ai loro familiari;
- offrire, o in alcun modo fornire, denaro, doni od omaggi;

- esercitare illecite pressioni e promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Viene altresì fatto divieto di prestare dichiarazioni mendaci o addirittura false a Autorità Amministrative o Giudiziarie Nazionali o Internazionali al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi e finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Si pone divieto alla destinazione di somme ricevute da Autorità Pubbliche di qualsiasi tipo a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati. Si prevede ulteriore divieto all'alterazione del funzionamento di sistemi informatici o telematici o di manipolare i dati in essi contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto arrecando danno alla Pubblica Amministrazione.

4.4 - Rapporti con altre aziende (Partner e Controparti contrattuali).

La Società può intraprendere iniziative imprenditoriali congiuntamente ad altri soggetti. Nello sviluppo di queste iniziative deve:

- richiedere alle altre aziende di attenersi ai contenuti del presente Codice Etico e di Comportamento, includendo nei contratti l'obbligazione espressa di accettarli e rispettarli;
- accertarsi che le imprese con le quali collabora operino in linea con quanto prescritto dal presente Codice;
- assicurare che a nessuna azienda con la quale si collabora venga garantito un trattamento sproporzionalmente favorevole rispetto alla sua contribuzione e rispetto al trattamento verso le altre aziende;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge;
- mantenere con le altre aziende rapporti franchi, aperti e collaborativi;
- richiedere alle altre aziende di segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, qualsiasi comportamento che appaia contrario ai principi del Codice Etico e di Comportamento.

4.5 - Rapporti con Consulenti, Collaboratori, Clienti, Fornitori e Controparti contrattuali.

Nei confronti di Consulenti, Collaboratori, Clienti, Fornitori e Controparti Commerciali, la Società, si adopera per fare sì che l'Azienda sia considerata un modello da perseguire nella

gestione delle attività e dei rapporti.

Nei rapporti di collaborazione, di subappalto, di approvvigionamento e in generale di fornitura di beni e/o servizi ogni destinatario, in rapporto alle proprie funzioni, curerà di osservare, oltre alla normativa vigente, le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con fornitori, appaltatori e collaboratori e di selezionare persone e imprese qualificate.

Tutto ciò sulla base di criteri legati alla competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro qualità, intesa, nell'ambito di attività considerate sensibili ai sensi del Decreto, come rispondenza del fornitore, subappaltatore e collaboratore ai parametri etici espressi nel presente Codice Etico e di Comportamento e nel Modello della Società.

La Società s'impegna a portare a conoscenza di tutti i Destinatari gli impegni imposti dal Codice Etico e di Comportamento, informandoli della possibilità di consultare tale documento informa cartacea e/o sul sito internet della società.

La Società include nei contratti di fornitura/collaborazione esterna, oltre al rispetto della normativa vigente, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico e di Comportamento, unitamente alla previsione delle iniziative da adottarsi in caso di mancato adempimento da parte di fornitori, subappaltatori e collaboratori di tale obbligo.

La Società s'impegna inoltre ad adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di fornitori, subappaltatori e collaboratori dell'obbligo di uniformarsi alle norme del proprio Codice Etico e di Comportamento.

I compensi e/o le somme comunque riconosciute ai collaboratori nell'espletamento del loro incarico devono essere ragionevoli e proporzionate all'attività da svolgere, indicata in contratto, tenuto conto delle condizioni di mercato ovvero delle tariffe professionali.

I pagamenti non potranno essere effettuati a soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

4.6 - Pari Opportunità di Lavoro.

Ogni dipendente o candidato all'assunzione deve essere trattato da La Società in modo "equo", sulla base delle qualifiche individuali, delle capacità, delle esperienze, degli altri usuali criteri e consuetudini di assunzione.

La Società richiede che tutte le attività relative alla gestione del personale siano svolte senza riguardo alla razza, alla religione, al colore della pelle, al sesso, all'origine nazionale, alla disabilità o alla condizione sociale.

Nessun dipendente deve essere discriminato.

La Società si aspetta e pretende che i Destinatari e in particolare l'Organo Amministrativo, i Dipendenti, i Consulenti e i Collaboratori, rispettino tutte le disposizioni legislative e regolamentari in materia di discriminazione e molestie.

Oltre alla conformità alla legge vigente e applicabile, la Società si adopera, attraverso una particolare attenzione nell'accettazione delle diversità, per creare e mantenere un ambiente di lavoro in cui tutti siano liberi dalla discriminazione e dalle molestie, al fine di garantire la sicurezza personale e lo sviluppo delle proprie potenzialità.

L'azienda vieta l'impiego di personale straniero senza il regolare permesso di soggiorno; tale divieto è esteso anche ai collaboratori e ai dipendenti delle aziende con le quali collabora.

4.7 - Contabilità e Amministrazione – Obbligo di Trasparenza.

Ogni operazione e/o transazione, compiuta o posta in essere a vantaggio della Società o nel suo interesse da parte dei Destinatari, deve essere ispirata alla massima correttezza dal punto di vista gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale ed alla chiarezza e verità nei riscontri contabili, secondo la norme vigenti e secondo le procedure adottate dalla Società e deve essere altresì assoggettabile a verifica secondo quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

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.

Tali principi valgono anche per il caso di pagamento di somme o beni effettuati tramite persone o società che agiscono per conto della Società.

La Società richiede relazioni accurate, tempestive e dettagliate sulle operazioni finanziarie, accompagnate da adeguata documentazione di supporto.

Viene fatto divieto a tutti i destinatari di adottare comportamenti o dare luogo a omissioni che possano condurre alla registrazione di operazioni fittizie, o a registrazioni in modo forviante o non sufficientemente documentate, alla mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzie, da cui possono derivare responsabilità o obbligazioni della Società.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

A ciascun destinatario, nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, spetta il compito di far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. I destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire all'Organo Amministrativo e all'Organismo di Vigilanza.

4.8 - Attività Societaria e Documentazione – Obbligo di Trasparenza.

Al fine di evitare il compimento dei reati societari e tributari espressamente richiamati dal Decreto, qualsiasi prospetto o documento, richiesto da disposizioni di legge, relativo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, deve essere redatto dai destinatari con chiarezza, completezza e rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria della Società.

Ogni Destinatario deve garantire ed agevolare ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista da norme vigenti e non deve in alcun modo ostacolare tali attività di controllo legalmente attribuite ai soci, all'Organismo di Vigilanza e all'Organo di Controllo (se nominato).

Nessun Destinatario deve fare una dichiarazione falsa o ingannevole ai revisori interni o esterni. Inoltre, nessun Destinatario deve celare o falsare le informazioni in modo da rendere le dichiarazioni, fornite a tali revisori, chiare e non fuorvianti.

È vietata la costituzione, nascosta o non contabilizzata, di fondi finanziari o attività.

Nessuna falsa o fittizia entrata o dichiarazione deve mai essere riportata nei libri contabili o nelle registrazioni o nelle dichiarazioni della Società per nessuna ragione, e nessun destinatario deve sottrarre o appropriarsi indebitamente di fondi o beni patrimoniali della Società o essere coinvolto in qualsiasi decisione che abbia per risultato tali atti.

Tutte le informazioni di rendicontazione (come ad esempio rapporti di spesa, trasmissioni di fatture, rilevazioni inventariali, ecc.) devono essere accurate, reali e tempestive e devono fornire la rappresentazione veritiera dei fatti. Nessuna operazione e nessun pagamento effettuati per conto della Società devono avvenire con l'intenzione o la consapevolezza che la transazione o il pagamento siano diversi da quelli indicati nella documentazione di supporto.

Ogni Destinatario deve inoltre osservare e far osservare rigorosamente tutte le norme di legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei

creditori e dei terzi in genere.

Deve infine essere assicurato il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo e agevolando la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

4.9 - Rapporti con l'autorità di Vigilanza e Controllo e con l'Autorità Giudiziaria.

Devono essere effettuate da parte dei destinatari, in relazione al loro ruolo e mansione, con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla normativa nei confronti delle Autorità di Vigilanza e Controllo e dell'Autorità Giudiziaria, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa vigente e specificamente richiesti dalle predette Autorità, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di verifica, vigilanza e controllo da queste legittimamente esercitate.

Non è ammesso, né direttamente né indirettamente, né per il tramite di persona interposta offrire da parte dei destinatari, denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti delle Autorità o a loro parenti o conviventi per favorire o danneggiare una parte in un qualsiasi processo civile o amministrativo o penale.

Viene fatto divieto di esercitare da parte dei destinatari, pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci o false ed è vietato aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'Autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

4.10 - Contributi Politici.

Nessun esponente della Società è autorizzato ad erogare per conto della società alcun finanziamento o contributo, diretto o indiretto, a partiti, movimenti, organizzazioni o candidati politici e non finanzia associazioni, né effettua sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano come finalità la propaganda politica, se non nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia e salvo che venga autorizzato.

Nessun bene o struttura della Società potrà essere utilizzato direttamente o indirettamente (tramite lobbisti, comitati di azione politica o altro) per candidati a cariche politiche o organizzazioni politiche senza previa approvazione scritta da parte dell'Organo Amministrativo e previa comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Ciascun destinatario può dare contributi a titolo personale ai candidati o al partito politico di sua scelta, ma nessun destinatario sarà ricompensato o rimborsato dalla Società per qualsiasi

contributo concesso a titolo personale.

4.11 - Conflitto di Interessi.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i Destinatari coinvolti nelle transazioni siano, o possano essere, in conflitto d'interesse.

A titolo esemplificativo, determinano conflitto d'interesse per i Destinatari le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari dei destinatari e/o dei loro familiari in attività nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti, concorrenti;
- svolgimento di attività concorrenziali, comprese quelle di collaborazione e di consulenza, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra propri interessi personali e gli interessi della Società;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende o terzi in genere che sono o intendono entrare in rapporto di affari con La Società.

La Società riconosce e rispetta il diritto dei Destinatari a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Società stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci, amministratori, dipendenti o collaboratori della Società.

Chiunque dei Destinatari si trovi a operare in una situazione di possibile conflitto di interesse, anche potenziale, è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organo Amministrativo, indicando la situazione in grado di influire potenzialmente sull'imparzialità della sua condotta.

Laddove coinvolti in tale situazione siano i Soci o l'Organo Amministrativo, l'immediata comunicazione deve essere data altresì all'Organismo di Vigilanza e, nel caso di conflitto di interesse dei Soci, all'Organo Amministrativo, in caso di conflitto di interessi dell'Organo Amministrativo, ai Soci.

In esecuzione dei doveri di lealtà e fedeltà che caratterizzano la condotta della Società nella sua interezza, ciascun destinatario deve astenersi dallo svolgere qualsiasi attività o dal perseguire interessi comunque in conflitto con quelli della Società.

4.12 - Riservatezza.

Ciascun Destinatario deve astenersi dal divulgare o utilizzare a profitto proprio o di terzi,

qualsiasi notizia o informazione riservata attinente alle attività della Società, dato essere la riservatezza un fondamentale asset nei confronti del cliente e di qualsiasi altro soggetto.

4.13 - Tutela dei Dati Personali

È considerato “dato personale” qualunque informazione relativa a persona fisica o giuridica, ente o associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale.

I dati personali in questione sono, quindi, relativi sia a chi opera presso e per La Società, sia a tutte le categorie di interlocutori che con lo stesso si interfacciano. Al fine di garantire la tutela dei dati personali, la Società, attraverso i Destinatari del presente Codice Etico e di Comportamento, si impegna a trattare gli stessi nel rispetto delle normative di riferimento ed in particolare secondo i principi di trasparenza, liceità e correttezza dei dati.

La Società garantisce la pertinenza del trattamento dei dati con le finalità dichiarate e perseguite, nel senso che i dati personali non saranno utilizzati per fini secondari senza il consenso dell’interessato. Le modalità di gestione dei dati sono conformi a quanto previsto dalla normativa vigente.

4.14 - Tutela dei Dati su Supporto Elettronico.

È fatto obbligo ad ogni destinatario del presente Codice Etico e di Comportamento di utilizzare le risorse informatiche, telematiche, elettroniche e telefoniche attenendosi scrupolosamente a quanto previsto dalla gestione dei dati personali della Società, in particolare si sottolinea che:

- i sistemi di posta elettronica e internet sono messi a disposizione per finalità connesse agli scopi aziendali e all’esercizio della specifica attività lavorativa;
- la connessione ad internet o i computer non devono essere utilizzati per consultare, trasmettere o scaricare contenuti non appropriati e non finalizzati all’attività lavorativa con particolare riguardo alla consultazione di siti pornografici e pedopornografici;
- non è consentito ai destinatari utilizzare i supporti informatici della Società o di terzi per “entrare” abusivamente in sistemi informatici dello Stato, di enti pubblici e comunque di terzi, o detenere e diffonderne codici di accesso; o danneggiarne informazioni, dati e programmi informatici; o interromperne l’operatività e la connessa attività di comunicazione; o produrre documenti informatici pubblici falsi.

Ognuna di queste fattispecie di comportamento costituisce condotta perseguibile penalmente e fonte di responsabilità disciplinare.

4.15 - Gestione di denaro, beni e altre utilità. Riciclaggio, autoriciclaggio, ricettazione, impiego in attività economiche di somme provenienti da delitto.

È fatto divieto ai Destinatari di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa. È fatto altresì divieto di impiegare in attività economiche o finanziarie i predetti beni.

La Società vieta l'adesione a qualsiasi tipo di accordo di cui è noto o di cui esista il sospetto che sia posto in essere per agevolare qualsiasi acquisizione, conservazione, uso o controllo di qualsiasi proprietà o denaro volto ad ostacolare la loro provenienza delittuosa. Se un destinatario ha il sospetto che sia in corso un'operazione di riciclaggio di denaro o di ricettazione deve informare l'Organismo di Vigilanza e l'Organo Amministrativo.

Viene fatto divieto di falsificazione e/o messa in circolazione e/o utilizzo di banconote, monete, valori di bollo e carta filigranata falsificate.

Il destinatario che riceve il pagamento in banconote, monete o carte di credito false, informa l'Organo Amministrativo.

La Società e tutti i Destinatari non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare la ricettazione o il riciclaggio dei proventi (prezzo, prodotto o profitto) derivanti da attività delittuose in qualsivoglia forma o modo; quindi, devono essere verificate in via preventiva le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali, clienti, fornitori, collaboratori, partner e terzi in genere, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari. In particolare il personale che opera o collabora con la Società deve sempre ottemperare all'applicazione delle normative antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

4.16 - Divieto di detenzione o consultazione o visione di materiale pornografico.

È fatto divieto assoluto ai destinatari di distribuire, detenere, consultare, visionare, divulgare, diffondere o pubblicizzare presso i locali della Società o in qualsiasi altro luogo che sia riconducibile all'Azienda, materiale pornografico od immagini virtuali, con particolare riferimento a quelli realizzati utilizzando immagini di minori.

Per immagini virtuali s'intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto od in parte a situazioni reali la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

4.17 - Comunicazione di dati e informazioni societarie.

Le informazioni riguardanti la Società devono essere tempestive e coordinate e devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea.

Tutte le informazioni riguardanti la Società devono essere fornite soltanto dai soggetti direttamente responsabili per ruolo e mansione della comunicazione verso l'interno e l'esterno della società.

A fronte di richieste di dati e informazioni aziendali riservate da parte di soggetti interni o esterni i destinatari devono astenersi dal fornire direttamente o indirettamente le informazioni, ma devono indirizzare la richiesta alle funzioni aziendali competenti. I soggetti incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti la Società, anche sotto forma di discorsi, partecipazioni a riunioni e convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione devono attenersi alle disposizioni emanate da La Società e ricevere, ove previsto, l'autorizzazione preventiva dalla funzione a ciò delegata.

4.18 - Tutela e uso corretto del patrimonio aziendale

I Destinatari sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamento consapevoli. A tal fine hanno la responsabilità di custodire, conservare e difendere i beni, materiali e immateriali, e le risorse che gli sono affidati nell'ambito della propria attività e dovranno avvalersene conformemente all'interesse sociale, evitando ogni uso improprio, a vantaggio o di terzi, che possa essere causa di danno o di riduzione di efficacia e di efficienza o comunque in contrasto con l'immagine della Società.

4.19 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In riferimento all'applicazione della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione sui luoghi di lavoro i destinatari, nell'ambito del ruolo ricoperto all'interno del Servizio di Prevenzione e Protezione (Datore di Lavoro, Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione, addetti alle emergenze, lavoratore, ecc) devono adeguarsi affinché le disposizioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi aziendale redatto ai sensi del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e negli altri documenti rappresentativi (Documenti Unici Valutazione Rischi ecc) siano rigorosamente applicate, con particolare riferimento alla segnalazione rispettivamente al Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione o all'Organismo di Vigilanza di tutte quelle situazioni di pericolo e/o incidente, anche potenziale, che si verificassero nello svolgimento delle attività aziendali, nella logica della prevenzione e del controllo di tali situazioni.

4.20 - Elementi di tutela dell'ambiente

In riferimento all'applicazione della normativa vigente in materia di impatti ambientali e lotta all'inquinamento, i Destinatari devono adeguarsi affinché le disposizioni del D. Lgs. 152/06 e s.m.i. siano rigorosamente applicate, con particolare riferimento alla segnalazione rispettivamente all'Organo Amministrativo o all'Organismo di Vigilanza di tutte quelle situazioni di pericolo e/o incidente, anche potenziale, che si verificassero nello svolgimento delle attività aziendali, nella logica della prevenzione e del controllo di tali situazioni.

4.21 - violazione dei diritti d'autore.

È fatto obbligo ad ogni Destinatario di operare nel rispetto della normativa vigente sia in materia di tutela del diritto d'autore, predisponendo nel rispetto dei tempi richiesti la documentazione necessaria per ricevere le debite autorizzazioni per l'utilizzo del materiale protetto e riconoscendo le relative tariffe agli autori, sia in materia di tutela degli strumenti o segni di riconoscimento (marchi, brevetti, modelli e disegni). In quest'ultimo contesto La Società vieta esplicitamente a tutti i dipendenti e collaboratori che possono essere nelle condizioni di ricorrere a marchi, brevetti e/o disegni e modelli altrui di contraffare e/o utilizzare tali marchi o segni distintivi ovvero tali brevetti contraffatti o alterati.

4.22 - Rapporti con gli organi di informazione.

I rapporti con i mass media sono riservati agli specifici organi aziendali a ciò preposti, nel rispetto delle procedure interne.

È fatto divieto ai collaboratori/dipendenti di:

- rilasciare a rappresentanti degli organi di informazione qualsiasi notizia riguardante in modo diretto o indiretto la società;
- diffondere informazioni e notizie false.

Le informazioni devono essere trasparenti, veritiere e corrette. Devono essere coerenti con le politiche e le strategie aziendali e non devono essere formulate con modalità tali da ingenerare equivoci od ambiguità.

5 - COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO.

La Società s'impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico e di

Comportamento e a divulgarlo, con tutti i mezzi ritenuti più opportuni presso i Destinatari, mediante apposite ad adeguate attività di comunicazione e di pubblicazione sul sito ufficiale della società.

Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli descritti, si assicura un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenute nel presente Codice Etico e di Comportamento a favore dei Destinatari e, in particolare, dei Dipendenti e dei Collaboratori.

La Società si impegna a inserire nei singoli contratti specifiche clausole volte a richiamare il Codice Etico e di Comportamento e a renderlo applicabile a tutte le Controparti Commerciali e ai Partner, in particolare con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto, prevedendo ipotesi di recesso o di risoluzione, oltre al risarcimento del danno, in caso di violazione.

6 - ORGANISMO DI VIGILANZA.

La Società s’impegna a rispettare e a far rispettare le norme anche e soprattutto attraverso l’azione dell’ Organismo di Vigilanza; la costituzione di tale Organismo, ai sensi del Decreto (art. 6, comma 1, lett. a e b) e s.m.i., è presupposto inderogabile per il carattere di “esimente della responsabilità” attribuito al modello stesso dall’applicazione del decreto.

L’Organismo di Vigilanza deve avere come requisiti principali l’autonomia, l’indipendenza, la professionalità e la continuità d’azione.

A tale organismo sono demandati i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico e di Comportamento, occupandosi in particolare di:

- monitorare costantemente l’applicazione del Codice Etico e di Comportamento, anche attraverso l’accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all’eventuale revisione del Codice Etico e di Comportamento o del Modello organizzativo, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

7 - SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

La Società provvederà a stabilire canali adeguati di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere per iscritto le proprie segnalazioni in merito alla violazione o sospetto di violazione del Codice Etico e di Comportamento.

In particolare, si renderà disponibile l'account email dell'Organismo di Vigilanza ove far pervenire le eventuali segnalazioni: odv@poliambulatoriogaleno.it .

L'Organismo di Vigilanza preposto provvederà a un'analisi della segnalazione ed agirà in modo tale da tutelare il soggetto contro qualsiasi tipo di ritorsione.

In caso di accertata violazione, l'Organismo di Vigilanza proporrà la definizione dei provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare e sanzionatorio adottato La Società.

8 – IL SISTEMA SANZIONATORIO

8.1 - La funzione, l'autonomia e i principi del sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio è volto a prevenire e sanzionare, sotto il profilo contrattuale, la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al Decreto.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Il sistema sanzionatorio si ispira ai seguenti principi:

1. **Legalità**: l'art. 6, comma 2, lett. e), del D.Lgs. n. 231/01 impone che il modello organizzativo e gestionale debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso; è quindi onere della Società di:
i) predisporre preventivamente un insieme di Regole di Condotta e procedure inserite nella parte speciale del Modello; ii) specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni;
2. **Complementarietà**: il sistema disciplinare previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza a La Società;
3. **Pubblicità**: la Società darà massima e adeguata conoscenza del presente Modello, attraverso innanzitutto la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori, oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori;
4. **Contraddittorio**: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti;

5. Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato;
6. Tipicità: la condotta contestata deve essere espressamente prevista dal Decreto come reato e tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
7. Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso;
8. Presunzione della natura colposa della violazione: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, si presume di natura colposa e la gravità dello stesso sarà valutata, caso per caso, dall'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 2, lett. e, D. Lgs. 231/01);
9. Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), D. Lgs. 231/01).

8.2 - Soggetti a cui si applica il sistema disciplinare.

Sono soggetti all'applicazione del presente Sistema disciplinare i Destinatari.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema disciplinare tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede. In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare.

L'accertamento delle infrazioni al Modello spetta all'Organo Amministrativo, se necessario in veste di datore di Lavoro, che dovrà segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le violazioni accertate.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni sono attribuiti alla competenza dell'Organo Amministrativo.

Nel caso in cui la violazione sia posta in essere dai Soci o dall'Organo Amministrativo, la competenza in ordine al procedimento sanzionatorio e all'applicazione della sanzione compete all'Organismo di Vigilanza.

È prevista l'istituzione di un canale informativo dedicato per facilitare il flusso di segnalazioni

all'Organismo di Vigilanza sulle violazioni alle disposizioni del presente Modello.

Tutti i destinatari devono essere informati circa l'esistenza ed il contenuto del presente documento. In particolare, sarà compito del vertice aziendale di concerto con l'Organismo di Vigilanza, provvedere alla comunicazione dello stesso.

8.3 - Le Regole che compongono il Modello.

Sono sanzionate, ai sensi e per gli effetti del presente Sistema Disciplinare, tutte le violazioni ai principi ed alle regole contenute nel Modello, e nelle procedure organizzative, individuate al fine di disciplinare le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati previsti dal citato Decreto.

8.4 - Le Sanzioni.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti dei dipendenti, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà dei destinatari e in particolare dell'Organo Amministrativo, dei Dipendenti, dei Collaboratori e dei Consulenti e, nei casi più gravi, è da considerarsi lesiva del rapporto di fiducia instaurato con gli stessi. Le suddette violazioni saranno pertanto assoggettate alle sanzioni disciplinari suesposte, a prescindere dall'eventuale giudizio penale.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari. Il sistema disciplinare aziendale della Società è costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro di appartenenza.

Il sistema disciplinare non sostituisce le sanzioni previste dai rispettivi contratti collettivi nazionali ma intende stigmatizzare e sanzionare solo le violazioni alle procedure operative aziendali ed i comportamenti infedeli verso la società poste in essere da dipendenti o da soggetti che ricoprono posizioni apicali.

Il presente sistema disciplinare è portato a conoscenza, di tutti i dipendenti, che ricoprono la qualifica di quadro ed impiegato, ad esempio mediante affissione di una copia in bacheca o mediante diversi e specifici strumenti di comunicazione aziendale (e.g. intranet, posta elettronica, comunicazioni di servizio). Tutti coloro che desiderino ricevere una copia cartacea del presente documento possono richiederla all'Organismo di Vigilanza.

Pertanto, ai dipendenti che violano il Modello, sono irrogabili le sanzioni previste dalle norme disciplinari contenute nelle fonti che a livello collettivo disciplinano giuridicamente il rapporto

di lavoro, nel rispetto del principio della gradualità della sanzione e della proporzionalità alla gravità dell'infrazione.

Per quanto concerne i soggetti non inquadrati nell'organico della società come lavoratori dipendenti, le violazioni da questi poste in essere potranno comportare la risoluzione del contratto per inadempimento.

8.5 - Le sanzioni nei confronti dei dipendenti.

Le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate.

Il licenziamento disciplinare può essere impugnato secondo le procedure previste dalla normativa vigente.

La scelta del tipo di sanzione irrogabile sarà effettuata con una valutazione da farsi nel caso concreto sulla base dei criteri di cui al successivo paragrafo.

Le sanzioni irrogabili in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità:

a. conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - violazione delle procedure interne previste dal presente Modello, “per inosservanza delle disposizioni di servizio”, ovvero “per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza”;
 - condotta consistente in “tolleranza di irregolarità di servizi”, ovvero in “inosservanza di doveri o obblighi di servizio, da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società”.
- rimprovero inflitto per iscritto - tale sanzione è applicabile nei casi di:
 - mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
 - ripetuta omessa segnalazione o tolleranza da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al Personale;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni – si applica nei casi di:
 - inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto

alle prescrizioni del Modello;

- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al Personale che siano tali da esporre l'azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

b. risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per giustificato motivo – si applica nei casi di:
 - violazione di una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 nei confronti della società;
 - notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (ex art. 3, Legge 604/66);
- licenziamento per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 codice civile – si applica nelle ipotesi di:
 - condotta in palese violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una “violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi”;
 - condotta diretta alla commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dell'infrazione commessa.

Il provvedimento non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni scritte, chiedere di essere audito e potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale. Il provvedimento disciplinare dovrà essere motivato e comunicato per iscritto. Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente. Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante canali di comunicazione accessibili a tutti.

8.6 - Le sanzioni nei confronti dei dirigenti.

Il presente Modello è portato a conoscenza dei dirigenti della Società mediante specifici interventi di comunicazione. In caso di violazione, da parte dei dirigenti, delle procedure interne

previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di una condotta non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nei confronti dei responsabili saranno applicabili le seguenti sanzioni:

- in caso di non grave violazione di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello, il dirigente incorre nel rimprovero scritto all'osservanza del Modello, il quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con l'azienda;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso.

Il rapporto che lega coloro che ricoprono un ruolo dirigenziale nella Società è da considerarsi di natura fiduciaria. Pertanto, si ritiene che, in tali ultime ipotesi, l'unica sanzione applicabile sia la risoluzione del rapporto.

L'irrogazione della suddetta sanzione è giustificabile ogni qualvolta un Dirigente dell'Azienda ponga in essere una condotta in violazione alle regole che compongono il Modello (vedi paragrafi precedenti) tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto di fiducia esistente.

Le misure disciplinari esaminate nel presente paragrafo sono applicate sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni (di cui al paragrafo 8.8 "criteri di commisurazione delle sanzioni") e nel rispetto del procedimento di accertamento delle sanzioni (di cui al paragrafo 8.9 "accertamento delle sanzioni").

8.7 - Le sanzioni nei confronti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo (se istituito), l'Organismo di Vigilanza provvederà ad assumere le iniziative più opportune ed adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

8.8 - Le sanzioni nei confronti di Consulenti, Collaboratori, Partner e Controparti Commerciali e terzi.

Qualsiasi condotta posta in essere da Consulenti, Collaboratori, Partner, Controparti

Commerciali e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con il Codice Etico e di Comportamento e con le regole che compongono il Modello e poste da questo a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organo Amministrativo che, sentito il parere del Responsabile della Funzione/Direzione che ha richiesto l'intervento del professionista.

È compito dell'Organo Amministrativo individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento delle suddette clausole nei contratti che regolamentano il rapporto con detti soggetti nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati di cui al citato Decreto.

È compito dell'Organismo di Vigilanza verificare l'effettivo inserimento nei testi contrattuali delle predette clausole e la corretta portata delle stesse.

La Società si riserva altresì la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla Società danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal Decreto stesso) che di immagine.

8.9 - Criteri di commisurazione delle sanzioni.

La gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

8.10 - Accertamento delle sanzioni.

Con riferimento alla procedura di accertamento delle violazioni, è necessario mantenere la distinzione, già chiarita in premessa, tra i soggetti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato e le altre categorie di soggetti.

Per i primi, il procedimento disciplinare non può che essere quello già disciplinato dal CCNL

vigente. A tal fine anche per le violazioni delle regole del Modello, sono fatti salvi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive competenze; tuttavia, è in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Per le altre categorie di soggetti, legati alla società da un rapporto diverso dalla subordinazione, il procedimento disciplinare sarà gestito dall'Organo Amministrativo, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di violazione da parte dell'Organo Amministrativo il procedimento disciplinare sarà in carico all'Organismo di Vigilanza, mentre per le violazioni commesse da soggetti legati alla società da vincoli contrattuali sarà esercitato il diritto di risoluzione secondo quanto previsto dalle nuove clausole contrattuali in essere.

Il presente “Codice Etico e di Comportamento” è parte del “Modello Organizzativo di Gestione e Controllo” della Società Galeno s.r.l. ed è stato approvato dall'Organo Amministrativo in data 1 ottobre 2024.