CODICE ETICO

COOPERATIVA DI SOLIDARIETA'
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE

MO – CE

Corso Garibaldi, Cotronei KR

1	13/05/2024	Aggiornamento al Dlgs 24/2023		
0	02/03/2015	I° Emissione	----------	----------
Rev.	Del	Descrizione	Verifica Organo di Vigilanza	Approvazione Organo Direttivo

PRESENTAZIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello Organizzativo predisposto dalla Cooperativa di solidarietà (di seguito solo cooperativa) ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e contiene l'insieme dei principi e valori cui la governance aziendale intende ispirarsi nell'esercizio delle attività.

Scopo e campo di applicazione

Il presente Codice Etico è rivolto a tutti i portatori di interesse (stakeholders) e legati alle attività della Cooperativa, vale a dire soci o dipendenti di ogni grado e livello, lavoratori subordinati e parasubordinati, fornitori, clienti, soci, dirigenti collaboratori autonomi, rappresentanti e terzi (ivi compresi i partner commerciali e finanziari e le controparti negoziali) che intrattengono rapporti con la Cooperativa.

La funzione del Codice Etico si concretizza principalmente:

- nel rafforzare in capo ai destinatari il senso di appartenenza all'interno della Cooperativa e di adottare condotte conformi ai principi comportamentali di natura disciplinare e deontologica nello svolgimento delle rispettive mansioni e funzioni;

- informare tutti i destinatari circa le politiche aziendali volte ad evitare pratiche illecite e non etiche.

Il Codice è a disposizione dei pazienti, dei fornitori, dei dipendenti e dei terzi che interagiscono con la Cooperativa e viene portato a conoscenza di coloro che ricevono incarichi per conto delle stesse o che abbiano rapporti negoziali, invitandoli a rispettarne i principi e criteri di condotta nell'ambito di tali relazioni.

Diffusione e divulgazione del Codice Etico

Tutto il personale della Cooperativa si impegnano a comunicare a tutti i soggetti destinatari i valori ed i principi contenuti nel Codice, a garantirne la diffusione interna ed esterna, mediante le procedure ritenute più idonee.

Una copia del presente Codice è consegnata a tutti i componenti degli Organi Sociali, a tutti i collaboratori e personale dipendente.

Tutto i collaboratori e personale dipendente, gli amministratori, i soci, consulenti e fornitori devono prendere visione del Codice ed impegnarsi a seguire le prescrizioni e le regole ivi contenute.

Ogni eventuale modifica e/o integrazione del presente Codice Etico sarà approvata dall'Amministratore unico previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e diffusa tempestivamente ai destinatari.

PRINCIPI ETICI E DI COMPORTAMENTO

La Cooperativa opera e promuove il proprio sviluppo attraverso i principi e valori etici contenuti nel presente Codice.
I principi etici e valori di riferimento sono i seguenti:

Professionalità: ciascuno deve svolgere la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza, correttezza e rispetto delle norme vigenti, utilizzando gli strumenti ed il tempo a sua disposizione ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti.

Serietà: ciascuno deve impegnarsi ad assicurare le migliori prestazioni di diagnosi e cura in termini di appropriatezza, tempestività, efficacia, sistematicità e continuità richieste dallo stato di salute del malato o dell'ospite e garantire la più esaustiva informazione sulle cure adottate.

Lealtà: ciascuno è tenuto ad una condotta leale verso la Cooperativa ed il management.

Onestà e rispetto delle leggi e del Modello Organizzativo: il personale è tenuto a conoscere e rispettare con diligenza il Modello Organizzativo adottato nel rispetto delle leggi vigenti, dei regolamenti e del presente Codice Etico.

Correttezza: il personale non può utilizzare a fini individuali informazioni, beni ed attrezzature aziendali di cui dispone nello svolgimento della funzione o dell'incarico assegnato. Parimenti non può accettare né effettuare per sé od altri pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possono pregiudicare la Cooperativa o dalle quali trarre vantaggi per sé o terzi. In ogni caso vanno rifiutate da parte del personale offerte di denaro o di altri benefici nel rispetto delle procedure adottate dalla Cooperativa.

Aspetto personale, educazione e comportamento: il personale deve avere un aspetto dignitoso e tenere un comportamento educato nei confronti di superiori, colleghi, collaboratori , pazienti, ospiti e familiari oltreché dei terzi che interagiscono con la Cooperativa.

Conflitti di interesse: il personale persegue gli obiettivi e gli interessi della Cooperativa ove opera, rispettando le decisioni assunte dalla Cooperativa ed è tenuto ad informare il proprio superiore o referente circa situazioni o attività nelle quali potrebbe esservi conflitto di interesse.

Riservatezza sulle informazioni: il personale assicura la massima riservatezza circa notizie, informazioni e know - how costituenti il patrimonio aziendale o inerenti le attività svolte dalla Cooperativa rispettando le disposizioni di legge, dei regolamenti e delle procedure interne. E' vietato utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio delle rispettive attività e/o incarichi.

Privacy: raccogliere e trattare i dati personali di pazienti ed ospiti, collaboratori, lavoratori nel rispetto della normativa in tema di privacy con specifico riferimento al D. lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy);nel caso di dati sensibili afferenti lo stato di salute dei pazienti la Cooperativa assicura sempre e comunque il rigoroso rispetto delle garanzie e degli adempimenti previsti in materia. Il personale che nell'ambito delle proprie mansioni tratti dati sensibili e non deve attenersi al rispetto della normativa ed alle istruzioni impartite.

Ambiente, sicurezza e salute: la Cooperativa riconosce l'importanza del rispetto dell'ambiente e programma le proprie attività ricercando il migliore equilibrio possibile tra iniziative economiche ed esigenze ambientali.

Azioni di Miglioramento: il personale si impegna a sviluppare una azione continua di miglioramento dei servizi e dei processi aziendali, mirata alla integrità fisica ed al rispetto del paziente e/o ospite, alla sua soddisfazione, nonché alla tutela dei lavoratori, alla competenza del personale impiegato.

1. Norme di comportamento del personale

Tutti il personale deve:

- impegnarsi a curare le proprie competenze e la propria professionalità;
- contribuire con costante impegno professionale e corretto comportamento al raggiungimento e mantenimento degli obiettivi della Cooperativa;
- osservare i precetti previsti dal presente Codice Etico;
- evitare di sollecitare o accettare per sé od altri raccomandazioni, trattamenti di favore , doni o altra utilità come descritto nel presente Codice e nelle procedure interne adottate;
- rispettare e salvaguardare i beni di proprietà sociale ed impedirne l'uso fraudolento o improprio;
- garantire parità di trattamento per tutti i pazienti e/o ospiti delle strutture dove prestano servizio.

2. Risorse umane

Il management aziendale considera le **risorse umane quale patrimonio fondamentale ed insostituibile** per il proprio successo, ispirandosi nella gestione dei rapporti di lavoro e collaborazione al pieno rispetto dei diritti dei lavoratori, promuovendone la piena valorizzazione e lo sviluppo professionale ed astenendosi da qualsiasi comportamento discriminatorio.

L'organo dirigente si impegna a garantire condizioni di lavoro dignitose e rispettose delle norme di carattere economiche e a tutela della sicurezza nonché della salute.

E' inoltre vietata qualsivoglia forma di discriminazione o molestia nei confronti del personale.

3. Sicurezza sui luoghi di lavoro

La Cooperativa svolge la propria attività nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e ponendo una costante attenzione alla qualità degli ambienti di lavoro, garantendo in particolare:

- un ambiente sicuro e confortevole ai propri dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle loro prestazioni;
- una adeguata attività di formazione e di informazione in materia.

Inoltre, tutti il personale della Cooperativa è vincolato a:

- curare la propria sicurezza, la propria saluta e quelle delle altre persone;
- evitare qualsiasi azione od omissione che possa comportare un danno alla salute ed alla sicurezza altrui;
- osservare le disposizioni e le istruzioni in materia di sicurezza e salute;
- segnalare eventuali deficienze dei mezzi e dispositivi di sicurezza nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, ad eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- contribuire in maniera attiva, insieme al datore di lavoro, al dirigente delegato ed ai preposti all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Infine si precisa che, poiché il personale della Cooperativa è chiamata a prestare la propria attività in strutture sanitarie gestite da terzi e, in particolare, da Centri Assistenziale Mons. Oliveti s.r.l. sarà tenuto nello svolgimento delle mansioni al rispetto di tutte le procedure inerenti alla sicurezza sui luoghi di lavori in essere nei Centri dove presta la propria attività.

4. Compensi illeciti, omaggi, regali e benefici

Al personale è imposto il divieto di accettare o ricevere doni, gratifiche od altri omaggi che abbiano valore monetario più che simbolico da parte di fornitori, pazienti/ospiti e loro familiari, o soggetti terzi con cui intrattengono rapporti professionali.

Al personale è parimenti imposto il divieto di elargire denaro, offrire vantaggi economici o altri benefici diretti o indiretti a pazienti al fine di ottenere vantaggi personali o per la Cooperativa.

5. Partecipazione ad attività antisociali e criminali

La Cooperativa condanna con forza attività antisociali e criminali.

E' fatto divieto al personale di intrattenere rapporti di alcun genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in attività antisociali e criminali e/o domande di natura estorsiva, rifiutando ogni compromesso ed astenendosi da esborsi di denaro o altre prestazioni.

In tal caso il personale dovrà informare il proprio responsabile o referente nonché l'Organismo di Vigilanza per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

RAPPORTI ESTERNI

Il personale della Cooperativa si impegna a rispettare e a far rispettare i principi e le regole comportamentali contenute nel presente Codice Etico da tutti i soggetti, interni ed esterni, che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con le stesse.

Per tutelare l'immagine della Cooperativa è indispensabile che i rapporti verso i soggetti esterni siano improntati alla piena **trasparenza, correttezza ed integrità** nonché al rispetto della legge con particolare riferimento alle disposizioni in tema di reati contro la Pubblica Amministrazione.

1. Rapporti con gli utenti

I destinatari del presente Codice Etico devono perseguire la massima soddisfazione per gli utenti, nel rispetto delle procedure interne adottate e dei protocolli clinici di cura esistenti, fornendo servizi adeguati e informazioni veritiere ed esaurienti.

2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Cooperativa assicura la piena trasparenza e completezza informativa nella predisposizione di comunicazioni, prospetti, contratti ed avvisi diretti alla Pubblica Amministrazione.

3. Rapporti con Enti ed Associazioni

La Cooperativa non finanzia partiti o loro rappresentanti e candidati e si astiene da qualsiasi pressione, diretta o indiretta, nei confronti di esponenti politici.

Possono aderire a richiesta di contributi provenienti da Enti / Associazioni senza fini di lucro per iniziative di natura culturale o di beneficienza.

In caso di eventuale attività di sponsorizzazione la Cooperative deve essere attenta a prevenire ed evitare ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

4. Rapporti con i fornitori

I soggetti preposti al processo di acquisizione di beni e/o servizi dovranno rispettare i principi di imparzialità e indipendenza nell'ambito delle funzioni espletate, come esposto nelle procedure interne adottate.

A tal riguardo, la Cooperativa nella scelta di professionisti e consulenti deve ispirarsi al criterio della qualità e della competenza tecnica.

Ai fornitori si richiede il rispetto dei principi etici enunciati nel presente Codice, condizione imprescindibile per l'instaurazione del rapporto negoziale, pena la risoluzione dello stesso ed il diritto al risarcimento dei danni.

APPLICAZIONE DEL PRESENTE CODICE

Vigilanza sull'attuazione del Codice Etico

Tutto il personale di impegna a rispettare e a far rispettare le norme di legge ed in particolare il D. Lgs. n. 231/2001 attraverso l'Organismo di Vigilanza nominato dal management aziendale, al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio circa l'attuazione del presente Codice Etico.

Competono in particolare all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:
- comunicare alla direzione del personale e/o al responsabile delle risorse umane nonché al management aziendale le segnalazioni ricevute in caso di violazione del Codice etico, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni;
- esprimere pareri in merito alle eventuali revisioni da apportare alle procedure aziendali per garantirne la coerenza con il presente Codice etico;
- contribuire alla revisione del Codice etico, formulando eventuali proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per la previa valutazione ed approvazione.

Procedure operative e protocolli decisionali

Al fine di prevenire violazioni delle normative vigenti e del Codice Etico la Cooperativa adotterà procedure specifiche da parte di coloro che intervengono nel processo operativo, finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni, secondo i principi di trasparenza e divisione dei compiti.

Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale nonché dai soggetti aventi relazioni con pazienti, fornitori, collaboratori, consulenti.

Le eventuali violazioni saranno sanzionate nei seguenti termini:
- per quanto concerne i dipendenti, attraverso opportuni provvedimenti disciplinari, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nel caso di reati, per cui si rinvia a quanto previsto nel M.O. Le sanzioni saranno conformi alle regole del CCNL di settore, della L. 300/70 e dalle norme in materia e comunque commisurate alla gravità della violazione;
- per quanto riguarda consulenti, collaboratori, pazienti e fornitori verranno attivate modalità specifiche volte alla risoluzione con effetto immediato del rapporto contrattuale

Segnalazioni Whistleblowing ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023
la Cooperativa di Solidarietà mette a disposizione di tutti i soggetti che possono entrare in relazione con la Stessa, appositi canali interni che garantiscano assoluta riservatezza dei dati del segnalante e della segnalazione, in quanto accessibili esclusivamente al soggetto ricevente:
• In forma scritta a mezzo servizio postale ordinario
Il plico da trasmettere deve essere così composto: 1) una busta più grande contenente il "modulo per la segnalazione di reati" e gli eventuali documenti comprovanti i fatti denunciati; 2) una busta più piccola, sigillata, da inserirsi all'interno di quella più grande, contenente il "modulo per la segnalazione di reati" dedicata all'identità segnalante, unitamente alla fotocopia del

documento di riconoscimento. Detto plico dev'essere indirizzato e riservato esclusivamente all'Organismo di Vigilanza e gestore del canale interno delle segnalazioni, Avv. Paola Barbato, presso lo studio legale in Corso Garibaldi, 118, Cap 88836 - Cotronei (KR) - con la specificazione, sulla busta più grande ed esterna, della dicitura "Riservato personale" (o espressioni simili) all'Avv. Paola Barbato".

Le segnalazioni a mezzo servizio postale prive dei dati personali del segnalante e/o della dicitura "Riservato" (o "espressioni simili") all'Avv. Paola Barbato sulla busta, o prive della dichiarazione espressa del segnalante di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing, o laddove tale volontà non sia desumibile dalla segnalazione sono considerate segnalazioni anonime. Esse saranno considerate alla stregua delle segnalazioni ordinarie, trattate secondo l'ordinamento interno della società e verranno prese in considerazione solo ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in modo da far emergere fatti e situazioni connessi a contesti determinati.

- In forma orale, mediante recapito telefonico diretto dell'Organismo di Vigilanza: +39 3887684326

e

- su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con l'OdV che può essere richiesto con una delle modalità sopra riportate. Lo svolgimento dell'incontro verrà assicurato entro il termine ragionevole di due settimane dalla richiesta di incontro diretto e il luogo dell'incontro deve essere idoneo a garantire la riservatezza del segnalante.

L'accesso al canale di segnalazione interno garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I dati del segnalante saranno trattati nel rispetto della privacy ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e dell'articolo 2- quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. n. 196/2003

Sono soggette a sanzioni, la violazione dell'obbligo di riservatezza; l'omessa segnalazione all'OdV delle violazioni rilevate; la violazione delle misure di protezione del segnalante; la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla; la commissione di qualsiasi ritorsione che provoca o può provocare un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal Dlgs 23/2024; la non effettuazione di attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute; l'aver effettuato segnalazioni che si rivelano infondate, nello specifico: quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La documentazione di riferimento (Procedura Whistleblowing, Moduli, Informativa privacy) viene diffusa mediante comunicazioni ad hoc e/o esposizione all'interno della Cooperativa di Solidarietà in un punto facilmente visibile e accessibile a tutti gli interessati.