

CODICE ETICO (allegato 1)

Casa di Cura Salus srl	CASA DI CURA SALUS S.R.L. MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	Rev. 02 Del 04.06.2019 Pag 89 di 132
------------------------	---	--

1. INTRODUZIONE

L'etica nell'attività imprenditoriale è approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e la credibilità di una società verso il contesto economico-sociale di riferimento.

Casa di cura Salus s.r.l. (di seguito, per brevità, SALUS) intende trasformare in un vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori etici ai quali si riporta.

Con l'intento di rafforzare il proprio sistema di controllo interno e di assicurare il pieno rispetto del principio di legalità, la Società ha deciso di adottare un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ex D.Lgs. 231/01 (di seguito, per brevità, Modello o MOG) volto a prevenire la commissione, nell'interesse o a vantaggio della Società, dei reati previsti dal citato D.Lgs. 231/01 (c.d. "**reati presupposto**") da parte di "**soggetti apicali**" (cioè coloro che, anche di fatto, gestiscono la società) ovvero di "**soggetti sottoposti**" (ossia soggetti assoggettati alla direzione o vigilanza dei primi).

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale del Modello Organizzativo ed è volto a definire con chiarezza ed in modo trasparente i principi ed i valori, rilevanti anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto 231/01, ai quali SALUS informa lo svolgimento delle proprie attività.

2. AMBITO APPLICATIVO E DESTINATARI

Il Codice Etico si applica a tutte le attività svolte da SALUS, in qualsiasi Paese la stessa si trovi ad operare.

Sono Destinatari delle disposizioni del presente Codice:

- tutti i componenti degli Organi sociali, nonché, più in generale, coloro che svolgono – anche solo di fatto e a prescindere dall'attribuzione di cariche o qualifiche formali – funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società,
- tutti i dipendenti (ed assimilati) oltre che i dirigenti (anche non dipendenti) e coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza esterna della Società;

Se espressamente previsto da apposite clausole contrattuali, le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti – anche – per i collaboratori, intermediari commerciali, agenti, consulenti, fornitori e, comunque, per tutti coloro che, a qualunque titolo, stabilmente o temporaneamente, instaurino rapporti o relazioni commerciali o professionali con SALUS.

I principi esplicitati dal Codice etico rappresentano la base valoriale comune della Società, a cui tutti i Destinatari (come sopra individuati) devono inderogabilmente ispirare il proprio agire. Pertanto, SALUS assicurerà la più ampia diffusione, all'interno ed all'esterno dell'azienda, del presente Codice e si asterrà dall'instaurare rapporti di qualsiasi natura con soggetti che manifestino di non voler rispettare la medesima piattaforma valoriale.

3. PRINCIPI E VALORI DI RIFERIMENTO

SALUS, nell'intento di coniugare la logica imprenditoriale con l'agire etico e trasparente, informa il proprio operato ai seguenti principi e valori:

- legalità: agire nel rispetto della legge e dei regolamenti vigenti in Italia e nei Paesi nei quali la Società opera;

- integrità: trattare i soci, il personale, i committenti, gli ospiti e i loro famigliari, i collaboratori, gli intermediari commerciali, gli agenti, i consulenti, i fornitori e, in generale, nonché ogni soggetto terzo con il quale si entra in rapporto per motivi professionali, con correttezza, onestà, imparzialità e senza pregiudizi; competere lealmente sul mercato con i concorrenti; rifiutare qualsiasi forma di comportamento illegittimo o corruttivo per il raggiungimento di obiettivi personali o aziendali;
- eguaglianza: garantire trattamenti non discriminatori ed imparziali a tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali;
- valorizzazione del capitale umano: garantire un ambiente di lavoro sereno, stimolante e rispettoso della dignità, competenze e aspirazioni di ciascuno;
- salute e sicurezza sul lavoro: tutelare l'integrità fisica, la dignità e i diritti propri e di terzi, assicurando i più elevati standard di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- tutela dell'ambiente: monitorare e, ove possibile, minimizzare gli impatti potenzialmente nocivi delle attività aziendali sull'ambiente;
- riservatezza: mantenere la riservatezza nelle informazioni riguardanti gli ospiti, la Società, il suo *know-how*, i dipendenti, i collaboratori, gli intermediari commerciali, gli agenti, i consulenti, i fornitori ed i clienti e, più in generale, garantire la confidenzialità delle informazioni apprese in ragione del proprio ruolo lavorativo;
- trasparenza e tracciabilità: operare secondo il principio per cui ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

In nessun caso la convinzione di agire dell'interesse della Società può giustificare l'adozione, da parte dei Destinatari, di comportamenti che non siano rispettosi delle leggi vigenti e dei principi etici indicati *supra* e meglio specificati nel prosieguo del presente Codice etico.

3.1. Legalità e compliance

Il principio di legalità – inteso come esigenza di rispettare le normative vigenti in tutte le realtà in cui la Società si trova ad operare – costituisce per SALUS un valore imprescindibile, che rappresenta la base culturale dell'operato della Società.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio di SALUS possono giustificare condotte non in linea con il valore sopra enunciato.

Tutte le condotte che si pongano in contrasto con il principio di legalità non saranno tollerate né in alcun modo giustificate dalla Società, nemmeno laddove apparentemente vantaggiose per la stessa.

3.2. Onestà e professionalità

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere da SALUS.

I rapporti con i vari *stakeholder* (intesi come i diversi soggetti, direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività aziendale) devono essere improntati a criteri di correttezza, trasparenza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

SALUS garantisce la professionalità delle prestazioni offerte; valore perseguito tramite la tutela e la valorizzazione delle capacità professionali, delle inclinazioni e delle aspirazioni dei propri dipendenti, collaboratori, intermediari finanziari, agenti, consulenti e, in generale, di tutti i soggetti che, a qualunque titolo, direttamente o indirettamente, agiscano in nome e per conto della Società.

Tutti i Destinatari del MOG e del presente Codice svolgono le proprie mansioni in modo diligente, responsabile e professionale.

3.3. Centralità e rispetto della persona

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica e morale della persona.

Per quanto riguarda l'ospite, tale principio si traduce

- nella tutela la dignità personale e nel rispettare, in ogni condizione, l'individualità e i valori dell'utente, nella ferma convinzione che la salvaguardia dei diritti umani sia il presupposto fondamentale per una vera società civile;
- nell'attenzione alle condizioni di salute non solo fisica ma anche morale, psicologica e relazionale dell'ospite.

Insieme alle attività sanitarie, assistenziali e riabilitative, sono pertanto previste iniziative attente alla qualità di vita dell'ospite, che viene coinvolto attivamente in un programma di animazione ed educativo.

La Società garantisce inoltre a tutto il proprio personale, dipendente e non, condizioni di lavoro conformi alle normative vigenti e rispettose della salute e della dignità individuale, ripudiando e contrastando ogni forma di abuso e di sfruttamento delle risorse umane e, in particolare, quelle finalizzate:

- allo sfruttamento del lavoro di persone in stato di bisogno e/o di soggezione;
- alla tratta di persone;
- all'acquisto ed all'alienazione di schiavi;
- alla riduzione e/o mantenimento in schiavitù o servitù;
- allo sfruttamento sessuale di minori in qualunque modo realizzato.

SALUS rispetta e sostiene i diritti della persona in conformità alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 10 dicembre 1948, alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (c.d. Carta di Nizza) e alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo (c.d. CEDU).

3.4. Eguaglianza e pari opportunità

SALUS rispetta e tutela il principio di eguaglianza come sancito a livello costituzionale (art. 3 Cost.). Pertanto, la Società ripudia ogni forma di discriminazione basata sull'età, sul sesso, sulle abitudini ed inclinazioni sessuali, sullo stato di salute, sulla razza, sull'etnia, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche, sulle credenze religiose, sulle appartenenze sindacali e comunque su qualunque altra qualità o convinzione personale.

Nello svolgimento delle diverse attività sociali, i Destinatari del Codice, ciascuno per quanto di rispettiva e specifica competenza, devono

- adottare ogni decisione secondo criteri di merito e competenza professionale,
- operare con imparzialità, assumendo le proprie decisioni con rigore professionale e obiettività, secondo criteri di valutazione oggettivi, neutrali e non discriminatori,
- garantire pari opportunità a tutti in relazione al rapporto lavorativo e agli avanzamenti di carriera, attribuzione di benefits, partecipazione a corsi di aggiornamento o attività formative etc.

3.5. Trasparenza e completezza delle informazioni

SALUS impronta il proprio agire al principio della trasparenza.

Nello svolgimento delle attività lavorative, pertanto, i Destinatari devono fornire informazioni puntuali, complete, comprensibili, accurate e veritiere, così da consentire ai diversi interlocutori di formarsi convinzioni e di assumere decisioni pienamente consapevoli.

Le clausole di contratti e accordi negoziali in generale devono essere chiare e comprensibili, non possono essere omesse informazioni essenziali per il corretto formarsi della volontà della controparte.

3.6. Riservatezza e tutela della privacy

SALUS garantisce la riservatezza delle informazioni e dei dati personali (specialmente di quelli sensibili) di cui è in possesso e la puntuale osservanza delle normative vigenti in materia. In particolare, il trattamento dei dati personali avviene in conformità al Regolamento UE 679/2016.

I Destinatari del Codice sono tenuti a tutelare la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati personali appresi in ragione dell'attività lavorativa. Tale patrimonio conoscitivo appartiene alla Società ed è vietato utilizzarlo, comunicarlo o altrimenti divulgarlo senza previa specifica autorizzazione del Responsabile.

Nell'esercizio delle attività lavorative, ciascuno dei Destinatari, in ragione delle proprie competenze, è tenuto ad acquisire e trattare solo i dati personali (specie sensibili) strettamente necessari per l'espletamento delle proprie funzioni e conservare tali dati in modo da evitare che soggetti terzi ne possano venire a conoscenza.

Nessuno può trattare i dati personali per finalità diverse da quelle consentite ed espressamente autorizzate né, tantomeno, trarre vantaggi di qualsivoglia natura, anche solo indiretti, dall'indebito utilizzo/trattamento di informazioni riservate di cui sia in possesso in virtù del rapporto esistente con SALUS.

È espressamente vietata ogni azione volta a reperire dati riservati al di fuori delle autorizzazioni ricevute.

3.7. Ripudio del terrorismo e dell'eversione dell'ordine democratico e contrasto alla criminalità organizzata

SALUS riconosce come primario il valore della democrazia e ripudia ogni forma di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico.

Le norme di comportamento adottate da SALUS per la selezione del personale, l'affidamento di incarichi e consulenze, la scelta dei fornitori, degli intermediari commerciali, degli agenti, dei partner commerciali e, in generale, dei soggetti con i quali intrattenere rapporti/relazioni di qualunque natura sono volte, tra l'altro, ad evitare ogni forma di sostegno e/o di collaborazione con enti, associazioni e/o soggetti in qualunque modo e a qualunque titolo operanti nell'ambito della criminalità organizzata, della criminalità di matrice terroristica o eversiva.

La Società evita accuratamente di entrare in rapporti di affari, commerciali, economici con terzi dei quali sia accertata o anche solo ragionevolmente supposta la partecipazione ad attività delittuose o di terrorismo.

4. NORME DI COMPORTAMENTO

4.1. Gestione e documentazione delle attività

Tutte le azioni di SALUS devono avere una registrazione adeguata (c.d. tracciabilità) e deve essere possibile verificarne *ex post* il processo decisionale, autorizzativo ed esecutivo. Ciò vale per tutte le operazioni e, in particolar modo, per quelle che si inseriscono nell'ambito di un processo sensibile come individuato dal Modello organizzativo, di gestione e controllo della Società.

Per ogni operazione ci deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

4.2. Rapporti con le risorse umane

SALUS considera il capitale umano l'elemento fondamentale ed imprescindibile per la propria esistenza, il proprio sviluppo e il proprio successo. La Società, pertanto, agisce al fine di stabilire e mantenere con le proprie risorse umane relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, di qualunque natura, anche occasionale, si ispira – pertanto – al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo nella crescita professionale.

Non sono ammessi comportamenti che, anche indirettamente, possano integrare gli estremi dei delitti contro la personalità individuale richiamati dall'art. 25 *quinquies* D.Lgs. 231/01.

4.2.1. Professionalità e miglioramento continuo

SALUS si adopera per migliorare e accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascun dipendente nel contesto organizzativo della Società e offre pari opportunità di crescita a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza alcuna discriminazione di sesso, età, religione, origini etniche e geografiche, orientamento sessuale, politico o sindacale.

Pertanto, SALUS, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, forma, retribuisce e, in generale, gestisce le risorse umane sulla base di criteri di merito e di competenza, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della contrattazione collettiva.

Eventuali sistemi premiali adottati dalla Società devono essere basati su criteri di obiettività, ragionevolezza e meritocrazia.

L'ambiente di lavoro deve essere improntato alla collaborazione reciproca e a favorire lo spirito di squadra nel rispetto della personalità di ciascuno; inoltre, deve essere privo di pregiudizi, intimidazioni, illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

4.2.2. Conformità alle norme sull'immigrazione

SALUS esige l'assoluta conformità alle leggi sull'immigrazione, senza alcuna eccezione. In occasione del processo di selezione del personale, qualora si tratti di valutare l'assunzione di soggetti stranieri (in particolare, cittadini di Paesi extra europei), SALUS deve assicurarsi che il soggetto sia in possesso di regolare permesso di soggiorno e/o documento equipollente.

I casi di dipendenti che lavorano o viaggiano senza disporre di un visto di ingresso, permesso di soggiorno e/o documento equipollente sono inaccettabili.

Fornire false informazioni per il rilascio dei documenti di soggiorno è un reato che può comportare l'avvio di un procedimento penale e la negazione di ulteriori visti o permessi di soggiorno.

4.2.3. Protezione e corretto uso delle risorse aziendali

Ogni dipendente (a prescindere dalla tipologia contrattuale) deve proteggere le risorse aziendali dal rischio di perdita, furto o abuso.

I casi sospetti di furto, frode o uso improprio delle risorse aziendali devono essere segnalati al superiore gerarchico e/o al Datore di Lavoro o soggetto da questi all'uopo delegato, secondo il Sistema di deleghe e procure adottato dalla Società.

Le risorse aziendali possono essere utilizzate unicamente secondo quanto previsto da procedure aziendali e/o secondo le direttive specifiche del Datore di lavoro.

Casa di Cura Salus srl	CASA DI CURA SALUS S.R.L. MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	Rev. 02 Del 04.06.2019 Pag 94 di 132
------------------------	---	--

Non è consentito vendere, dare in prestito, cedere a titolo gratuito o smaltire le risorse aziendali senza apposita autorizzazione da parte del soggetto a ciò legittimato (cfr. Sistema di deleghe e procure).

4.2.4. Responsabilità dei dipendenti

Compatibilmente con la normativa nazionale e della contrattazione collettiva nazionale di lavoro applicabile, SALUS esige che i dipendenti tutti, in particolare coloro che ricoprono incarichi manageriali/dirigenziali, contribuiscano a prevenire o far cessare eventuali comportamenti illeciti tenuti da altri.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di segnalare ogni violazione di legge, del Modello organizzativo, delle procedure/I.O. dallo stesso richiamati o del presente Codice, secondo le modalità e con le garanzie descritte dalla Procedura segnalazione di illeciti ed irregolarità.

La mancata segnalazione costituisce inosservanza del dovere di fedeltà e diligenza che il lavoratore è tenuto a rispettare ai sensi dell'art. 2104 c.c.

Le reticenze e le condotte non collaborative ostacolano la lotta di SALUS contro i comportamenti scorretti, esponendola a gravi rischi che possono ripercuotersi gravemente sulla Società stessa e sul perseguimento degli obiettivi che si pone.

4.2.5. Responsabilità del management

Oltre a quanto indicato nel paragrafo precedente, i manager/dirigenti della Società (a tutti i livelli organizzativi) hanno l'ulteriore responsabilità di comunicare le aspettative di SALUS ai dipendenti, di dare il buon esempio rispettando per primi le regole etiche ed organizzative della Società e di riferire immediatamente al vertice societario ogni problematica/illiceità riscontrata.

Compatibilmente con la normativa nazionale e con le disposizioni applicabili ai contratti di lavoro, i manager/dirigenti che sono a conoscenza di violazioni delle norme etiche e che omettono di segnalare e/o attivarsi per fare cessare la violazione, sono passibili di provvedimento disciplinare (sul punto, cfr. anche, più nel dettaglio, *infra*, capitolo n. 9 e Sistema disciplinare allegato al MOG di SALUS).

4.3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (di seguito, per brevità, anche PA), SALUS presta particolare attenzione ad ogni atto o comportamento, garantendo che tutti i contatti intrattenuti e gli accordi conclusi siano improntati alla massima trasparenza, correttezza e legalità.

In generale, nei rapporti con pubblici funzionari è fatto assoluto divieto di tenere comportamenti che, direttamente o indirettamente, possano influenzare in modo non corretto la decisione della controparte.

In particolare, non è consentito proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare, anche indirettamente, dipendenti della PA o soggetti agli stessi legati da vincoli parentali o da particolari relazioni affettive e/o sentimentali.

Per quanto attiene agli omaggi ed alle forme di liberalità nei confronti di soggetti pubblici si rinvia a quanto meglio specificato nel successivo paragrafo "Regalie, omaggi, benefici" del presente Codice (oltre che dalle regole del MOG e dell'I.O. omaggi, donazioni e sponsorizzazioni).

A tal fine, SALUS eviterà, per quanto possibile, di affidare ad un'unica persona fisica l'intero processo relativo alla gestione dei rapporti con la PA, in particolare, in occasione di

- stipulazione contratti di servizio o richieste/rinnovi di accreditamento, ovvero altre autorizzazioni, concessioni o licenze

Casa di Cura Salus srl	CASA DI CURA SALUS S.R.L. MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	Rev. 02 Del 04.06.2019 Pag 95 di 132
------------------------	---	--

- partecipazione a bandi e gare,
- ispezioni, verifiche.

Quanto precede sul presupposto che la pluralità di soggetti e funzioni coinvolte nel gestire il contatto con la PA consenta di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con i principi etici cui la Società si ispira.

Ad ogni soggetto che intrattenga rapporti con funzionari pubblici per conto di SALUS deve essere formalmente attribuito il relativo potere.

Qualora la Società utilizzi un consulente per essere rappresentata o ricevere assistenza tecnico-amministrativa nei rapporti verso la PA, tali soggetti dovranno rispettare le direttive impartite – in materia – ai dipendenti interni di SALUS.

Nella scelta dei consulenti, la Società, conformemente alle procedure aziendali/istruzioni operative (v., in particolare, I.O. conferimento incarichi), privilegia i criteri di professionalità e correttezza, valutando con estrema attenzione e cautela l'instaurazione di rapporti di collaborazione con quei soggetti che abbiano avuto, in precedenza, un rapporto di dipendenza con la PA o siano legati da rapporti di parentela o coniugio con funzionari di una PA.

Tutte le richieste di erogazioni, contributi, finanziamenti, sgravi rivolte ad organismi pubblici, nazionali o europei, sono avanzate nel rispetto delle norme applicabili e, in particolare, del principio della separazione dei compiti, della registrazione e della tracciabilità. Una volta erogati/concessi, i finanziamenti pubblici (comunque denominati) possono essere utilizzati esclusivamente per gli scopi per cui sono stati richiesti ed elargiti.

4.4. Rapporti con gli utenti

SALUS orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela delle aspettative degli ospiti, dei famigliari e/o caregiver, prestando altresì particolare attenzione alle richieste che possono favorire il/contribuire al miglioramento della qualità dei servizi forniti e della soddisfazione della propria clientela.

In generale, nei rapporti con gli utenti, SALUS assicura chiarezza, correttezza e diligenza nell'erogazione dei servizi offerti e, in generale, negli adempimenti/obblighi contrattuali assunti.

4.5. Rapporti con i fornitori

Le relazioni con i fornitori (ivi compresi i rapporti di natura finanziaria e di consulenza) sono sottoposte – laddove contrattualmente previsto – ai principi contenuti in questo Codice Etico e alle procedure aziendali e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte di SALUS.

La selezione di fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e dei beni e dei servizi offerti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Società.

In nessun caso un fornitore potrà essere preferito ad un altro in ragione di rapporti personali, favoritismi o vantaggi diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della Società.

I fornitori di macchinari ed attrezzature dovranno essere selezionati anche sulla base della rispondenza delle forniture al rispetto della normativa in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro.

Le forniture di dispositivi di protezione individuale (DPI) e comunque dei dispositivi generali di sicurezza e prevenzione devono essere conformi agli obblighi in materia di certificazione ed idoneità, generale e specifica, in relazione all'uso previsto.

Casa di Cura Salus srl	CASA DI CURA SALUS S.R.L. MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	Rev. 02 Del 04.06.2019 Pag 96 di 132
------------------------	---	--

Prima dell'affidamento a terzi di attività da svolgersi all'interno della Società o rientranti nel ciclo produttivo della medesima, nell'ambito di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, deve essere verificata la idoneità tecnico-professionale del terzo, dando quindi seguito agli specifici obblighi di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro (cfr., in particolare, art. 26 D.Lgs. 81/08). SALUS si impegna a rispettare eventuali diritti di proprietà industriale detenuti da fornitori e progettisti su materiali, beni, progetti utilizzati dalla Società per l'esercizio delle proprie attività.

4.6. Rapporti con la concorrenza

SALUS crede nella libera concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Tutti i Destinatari devono tenere comportamenti corretti nella gestione degli affari di interesse della Società.

Raccogliere il maggior numero di informazioni sulla concorrenza è necessario al fine di garantire/mantenere buoni livelli di competitività. Tuttavia, tutti i Destinatari devono farlo senza violare la legge e/o venir meno agli obblighi contrattuali assunti.

La raccolta di informazioni già di dominio pubblico è sempre ammissibile; al contrario, è vietato ottenere informazioni riservate comunicando direttamente con la concorrenza.

SALUS ammette la possibilità di acquisire informazioni da ex-dipendenti di aziende concorrenti, purché le stesse non riguardino segreti commerciali o, comunque, siano informazioni protette da leggi o accordi di riservatezza.

La Società garantisce la conformità alle leggi antitrust/sulla concorrenza e redditività dell'azienda.

4.7. Rapporti con l'Amministrazione della giustizia

SALUS crede fermamente nell'alto valore della giustizia ed informa il proprio operato a criteri di onestà, correttezza e trasparenza.

È espressamente vietato indurre taluno, con qualunque mezzo, a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni mendaci nell'ambito di procedimenti (civili, penali, amministrativi, tributari) che dovessero coinvolgere (attivamente o passivamente) la Società.

4.8. Regalie, omaggi e benefici

4.8.1. Offerta di omaggi

SALUS non ammette alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a SALUS.

È vietata qualsiasi tipologia di dazione a funzionari pubblici, italiani o esteri, o a loro familiari/soggetti loro legati da particolari vincoli affettivi, finalizzata a influenzarne l'indipendenza di giudizio o che possa comunque portare ad un tale risultato a prescindere dalla finalità perseguita dall'agente.

Eventuali omaggi offerti a terzi devono essere esclusivamente di modico valore, debitamente documentati e autorizzati dal responsabile di funzione a ciò appositamente preposto secondo il Sistema di deleghe e procure adottato dalla Società.

4.8.2. Accettazione di omaggi

SALUS vieta a tutti i dipendenti (e assimilati) di chiedere, sollecitare o accettare denaro, regali, omaggi o qualsiasi altro beneficio non di modico valore in cambio della preferenza accordata ad un collaboratore, intermediario commerciale, agente, consulente o fornitore.

È consentita solo l'accettazione di omaggi simbolici mirati unicamente ad instaurare o consolidare buoni rapporti di affari/commerciali.

I dipendenti (e assimilati) che ricevono regali, omaggi o altri benefici non di modico valore o ricevono sollecitazione ad erogare regali, omaggi o benefici non di modico valore devono darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/01, che si coordinerà con l'Organo amministrativo per gli opportuni provvedimenti.

5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

5.1. Salute, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

SALUS garantisce un ambiente lavorativo adeguato sotto il profilo della salute e sicurezza dei dipendenti (e assimilati), operando in modo tale da garantire l'integrità fisica e morale dei lavoratori, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia.

A tal fine, la Società programma e realizza tutte le azioni necessarie ed opportune in vista della tutela della sicurezza e la salute dei dipendenti.

Ciascun dipendente è tenuto a contribuire alla tutela dell'igiene e della sicurezza dei luoghi di lavoro, astenendosi da comportamenti pericolosi per la propria o l'altrui incolumità.

SALUS valuta i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori in conformità a quanto previsto dalla disciplina normativa vigente in materia e tenendo in debito conto le indicazioni delle pertinenti Linee guida.

Ogni decisione aziendale, di ogni tipo e livello, in materia di sicurezza e salute del lavoro, deve tenere conto dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- evitare rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo in modo da attenuare le attività a carattere monotono e ripetitivo e ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è meno;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.

La Società programma la prevenzione degli infortuni, mirando ad un complesso organizzativo e gestionale che tenda al miglioramento costante degli standard di tutela della salubrità e della sicurezza sul lavoro.

I Destinatari del presente Codice Etico, ed in particolare i Responsabili di funzione in materia di sicurezza (Datore di lavoro e suoi eventuali delegati e subdelegati, Dirigenti, Preposti, Lavoratori, Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione, Medico competente, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza), contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi, fatti salvi gli obblighi e le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Nell'ambito delle attività aziendali, i dipendenti devono astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti.

5.2. Tutela dell'ambiente

L'ambiente è un bene di indiscusso rilievo, che SALUS vuole contribuire a salvaguardare.

A tal fine, la Società impiega responsabilmente le risorse di cui dispone, assumendo come scopo primario delle proprie attività uno sviluppo sostenibile dal punto di vista ambientale ed una gestione del lavoro idonea a ridurre quanto più possibile gli impatti sull'ambiente. La Società, pertanto, organizza il lavoro ricercando un equilibrio tra le esigenze economiche e le istanze di tutela dell'ambiente, nel rispetto della normativa applicabile. SALUS presta altresì la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, alla sorveglianza e alla tutela dell'ambiente.

I Destinatari del presente Codice Etico contribuiscono, nello svolgimento dell'attività lavorativa, alla salvaguardia dell'ambiente ed al rispetto della normativa vigente in materia.

La gestione dei rifiuti aziendali dovrà avvenire conformemente alle pertinenti disposizioni legislative nonché alle procedure/istruzioni operative aziendali.

6. LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI

SALUS registra in modo accurato e completo tutte le attività ed operazioni aziendali, onde attuare la massima trasparenza contabile ed evitare che compaiano poste false, fuorvianti e/o ingannevoli. L'attività amministrativa e contabile è attuata mediante l'utilizzo di strumenti e procedure informatiche che ne ottimizzano efficienza, correttezza, completezza e corrispondenza ai principi contabili. Le modalità di gestione dell'attività amministrativo-contabile adottate da SALUS favoriscono altresì i necessari controlli e verifiche sulla legittimità, coerenza e congruità del processo di decisione, autorizzazione, svolgimento delle azioni ed operazioni aziendali.

La Società ritiene che la correttezza dei bilanci aziendali sia un valore fondamentale e si adopera, a tutti i livelli della propria struttura organizzativa, affinché le informazioni fornite siano corrette e veritiere per quanto concerne le attività, i beni e le operazioni aziendali. La Società presta la massima collaborazione agli organi competenti alla verifica e al controllo dei documenti contabili e fiscali.

7. CONDOTTA SOCIETARIA

SALUS ritiene che debba essere sempre perseguita una condotta societaria rispettosa, sia formalmente sia sostanzialmente, della normativa di legge.

È protetta la libera determinazione assembleare, viene adottata una condotta trasparente ed affidabile, anche nei confronti dei creditori, viene tutelata l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili; l'atteggiamento aziendale è improntato alla massima collaborazione con le Autorità preposte a controlli e/o verifiche.

Nello svolgimento delle attività aziendali o che abbiano comunque un effetto, anche indiretto sulle medesime, i Destinatari del presente Codice Etico dovranno evitare qualsiasi forma di associazione la quale possa essere in qualsivoglia modo funzionale alla commissione di un fatto di reato.

SALUS si impegna a garantire la diffusione di informative al pubblico complete, accurate e tempestive. La Società ha la responsabilità di comunicare efficacemente e apertamente con i soci e altri parti interessate per fornire un quadro realistico della situazione finanziaria aziendali e dei risultati d'esercizio.

Casa di Cura Salus srl	CASA DI CURA SALUS S.R.L. MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	Rev. 02 Del 04.06.2019 Pag 99 di 132
------------------------	---	--

8. CONFLITTI DI INTERESSI

I Destinatari del Code Etico devono evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi tra le attività economiche personali e le mansioni ricoperte all'interno della struttura di appartenenza.

Con l'espressione "conflitto di interessi" si intende fare riferimento ad ogni situazione in cui il Destinatario, anche in ragione di rapporti familiari, affettivi e/o di affari, sia portatore di interessi contrastanti con quelli di SALUS o comunque tali da condizionarne, realmente o apparentemente, la capacità di operare in modo imparziale ed obiettivo, nell'esclusivo interesse della Società.

A titolo meramente esemplificativo, possono costituire conflitto di interesse:

- avere interessi economici e finanziari personali con fornitori o concorrenti della Società;
- prestare attività lavorative (non connesse con incarichi affidati da SALUS) presso fornitori o concorrenti;
- accettare denaro, regalie di non modico valore (cfr. *supra*) o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in affari con SALUS.

Per contrastare il verificarsi di simili situazioni, SALUS ha adottato le seguenti norme di comportamento:

- i soci, gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti (e assimilati) sono tenuti ad evitare di porsi in situazioni che possano generare un conflitto, reale o potenziale, tra gli interessi personali e le responsabilità assunte nei confronti della Società in ragione del ruolo svolto, della funzione ricoperta, delle mansioni ovvero degli incarichi assegnati;
- qualora ciò si verifichi, i Destinatari sono tenuti a darne immediata comunicazione al diretto superiore gerarchico o, comunque al responsabile di funzione e/o dell'unità organizzativa con la quale collaborano e/o all'Organismo di vigilanza con i canali e secondo le modalità previsti per i flussi informativi.

È in ogni caso vietato strumentalizzare la propria posizione funzionale e/o le informazioni acquisite in ragione della stessa al fine di avvantaggiare sé o altri in contrasto con gli interessi di SALUS.

9. DISPOSIZIONI ATTUATIVE E FINALI

9.1. Adozione e attuazione: compiti e responsabilità

9.1.1. I compiti dell'Organo amministrativo

La adozione del presente Codice Etico compete all'Organo amministrativo, che è altresì tenuto ad operare al fine di dare a tale atto concreta attuazione.

In particolare, l'Amministratore deve:

- garantire la coerenza delle politiche e delle procedure interne con i principi e con le norme di comportamento dettate dal Codice Etico, intervenendo laddove si evidenzino contrasti;
- favorire le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza circa il mancato rispetto del Codice Etico, disponendo l'attivazione di canali di comunicazione dedicati;
- assumere le necessarie iniziative, anche su proposta e comunque con il parere dell'Organismo di Vigilanza, in tutti i casi di accertata violazione del Codice Etico.

Casa di Cura Salus srl	CASA DI CURA SALUS S.R.L. MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS. 231/01	Rev. 02 Del 04.06.2019 Pag 100 di 132
------------------------	---	---

9.1.2. I compiti dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di vigilanza (di seguito, per brevità, OdV) compete vigilare sul rispetto, l'adeguatezza e l'aggiornamento del Codice Etico.

In particolare, l'OdV deve:

- analizzare le segnalazioni di violazione del presente Codice ed effettuare le necessarie verifiche, proponendo (eventualmente) al vertice societario l'adozione degli opportuni provvedimenti sanzionatori;
- svolgere autonome attività di verifica volte ad accertare l'effettiva attuazione e l'adeguatezza del Codice Etico;
- formulare le proposte di aggiornamento del Codice Etico ritenute opportune/necessarie al fine di garantirne l'efficacia ed effettività;
- esaminare le proposte di modifica delle politiche e delle procedure aziendali eventualmente formulate dall'Organo amministrativo al fine di garantire la coerenza del sistema interno con i principi e con le norme dettate dal Codice Etico;
- formulare pareri, su richiesta dei Destinatari, in caso di dubbio sulla liceità di determinati comportamenti, sul loro disvalore etico ovvero sulla loro contrarietà al Codice.

Nello svolgimento della propria attività, l'OdV verrà assistito dalle risorse di volta in volta individuate tra il personale di SALUS. Tutti i dipendenti (e assimilati) della Società sono tenuti a collaborare con l'OdV, fornendo le informazioni e la documentazione richiesta.

9.2. Diffusione e formazione

L'Organo dirigente adotta, anche su proposta dell'OdV, ogni più opportuna iniziativa volta a portare a conoscenza di tutti i Destinatari il contenuto del Codice Etico, anche a seguito di intervenute modifiche/integrazioni, e comunque a darne la più ampia diffusione.

Al fine di favorire la conoscenza e l'effettiva comprensione, da parte dei dipendenti, dei principi e delle norme di comportamento previsti dal Codice Etico, l'Organo amministrativo promuove, di concerto con l'OdV, appositi incontri formativi.

9.3. Obblighi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza

I Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente all'OdV ogni comportamento contrario a quanto previsto dal Codice Etico.

Come dettagliatamente disciplinato nella Procedura segnalazioni di illeciti e irregolarità (allegato al MOG della Società), coloro che effettuano segnalazioni sono garantiti contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. A tale fine è garantita la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e/o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede (come meglio specificato dall'apposita procedura aziendale in materia di segnalazioni).

9.4. Il sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare allegato al Modello organizzativo (cfr. **all.to 4** del MOG di SALUS) si applica anche alle violazioni del presente codice.

9.5. Modifiche e aggiornamento

Sul punto si rimanda a quanto previsto per le modifiche e l'aggiornamento del Modello dal pertinente paragrafo della Parte generale.