



CODICE ETICO

Documento:	Codice Etico di LODISALUTE SRL	
Codifica	CE LS	
Revisione:	1	
Approvazione:	Consiglio di Amministrazione	Verbale CdA del: 13.04.2022

INDICE

PARTE PRIMA – LE DISPOSIZIONI GENERALI

art. 1. La missione aziendale	p. 3
art. 2. Le finalità e le funzioni del codice etico	p. 3
art. 3. I destinatari del Codice etico. Ambito di applicazione e diffusione	p. 3

PARTE SECONDA – I PRINCIPI ETICI

art. 4. Rispetto della legge	p. 4
art. 5. Correttezza e onestà	p. 5
art. 6. Conflitto di interessi e integrità	p. 5
art. 7. Imparzialità e uguaglianza	p. 6
art. 8. Trasparenza, riservatezza e tutela della privacy	p. 6
art. 9. Garanzia del servizio e della gestione della ricerca	p. 7
art. 10. Integrità fisica e morale della persona	p. 7
art. 11. Sicurezza sul lavoro e tutela ambientale	p. 7

PARTE TERZA – I RAPPORTI ESTERNI

art. 12. I rapporti con i pazienti	p. 8
art. 13. I rapporti con i clienti – soggetti privati	p. 9
art. 14. I rapporti con i fornitori	p. 9
art. 15. I rapporti con collaboratori e consulenti	p.10
art. 16. I rapporti con la Pubblica amministrazione	p.11
art. 17. I rapporti con organizzazioni politiche, sindacali e altre associazioni	p.12
art. 18. La selezione del personale	p.12

PARTE QUARTA – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE INTERNE

art. 19. Utilizzo dei beni della Società	p. 13
art. 20. Patrimonio	p. 13
art. 21. Diritto di proprietà intellettuale	p. 14
art. 22. Attività sanitaria e contabile	p. 14

PARTE QUINTA – VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

art. 23. Modalità di segnalazione delle violazioni	p. 14
art. 24. Sistema sanzionatorio	p. 15

art. 1.

LA MISSIONE AZIENDALE

“Lodisalute srl (da ora “Lodisalute” o la “Società”) è una Società a responsabilità limitata con lo scopo generale di perseguire, accanto agli obiettivi economici propri di una attività imprenditoriale, finalità di sostenibilità e benessere, e operare in modo responsabile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni e altri portatori di interessi.

In particolare, Lodisalute persegue quali finalità primarie: la cura dei pazienti, lo sviluppo di servizi in ambito sanitario in via prevalente sul territorio lodigiano.

art. 2.

LE FINALITÀ E LE FUNZIONI DEL CODICE ETICO

Il presente codice etico (il “Codice etico” o il “Codice”) è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 13.04.2022

Il Codice etico è il principale mezzo di diffusione di cultura etica all’interno della Società. Esso rappresenta i principali valori ai quali è ispirata l’azione societaria ed esprime le linee guida di condotta cui devono conformarsi i comportamenti di tutti gli operatori, sia nelle relazioni interne che nei rapporti con gli interlocutori esterni.

Nella definizione dei principi etici, Lodisalute srl si ispira, *inter alia*, alle seguenti norme e documenti:

- Dichiarazione universale dei diritti dell’Uomo dell’Assemblea Generale ONU 1948
- Dichiarazione di ALMA ATA dell’WHO 1978
- Standard Joint Commission 2003
- Raccomandazione sicurezza e rischio clinico SIQUAS 2006
- Carta di Portonovo SIQUAS 2003
- Legge del 7 giugno 2000, n. 150 – “Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni”
- Legge regionale n. 31/97, art. 11
- D. Lgs n. 231/2001
- Legge del 30 giugno 2003, n. 196
- Linee guida regionali per l’adozione del Codice etico (DGR VIII/3776 del 13.12.2006)

art. 3.

I DESTINATARI DEL CODICE ETICO. AMBITO DI APPLICAZIONE E DIFFUSIONE

Posto che l'impatto e la rilevanza di un Codice etico comportamentale devono essere commisurati alla capacità di un'organizzazione di favorire l'insorgere di un clima di condivisione dei principi enunciati, il Codice etico ha come obiettivo la definizione, e la condivisione, di un insieme di regole di condotta che devono essere osservate da tutti coloro che operano in nome e per conto di Lodisalute.

Esso ha pertanto rilevanza sia nei rapporti professionali interni, sia nelle relazioni professionali e commerciali che Lodisalute stabilisce all'esterno della sua organizzazione. Coloro che occupano posizioni di responsabilità all'interno della Società sono tenuti a essere d'esempio per il personale nell'osservanza del Codice etico e delle norme in esso contenute.

All'osservanza del Codice etico sono tenuti:

- il Consiglio di amministrazione, le direzioni e quanti svolgono attività di direzione di Lodisalute, ai quali è fatto onere di conformare tutte le azioni al rispetto dei valori e dei principi di condotta enunciati, di diffonderne la conoscenza e di favorirne la condivisione da parte di dipendenti e collaboratori;
- i dipendenti, i quali sono tenuti ad agire nel rispetto del Codice etico e a segnalarne le eventuali infrazioni;
- i collaboratori esterni, i fornitori e, più in generale, tutti i committenti, i quali devono essere opportunamente resi edotti delle regole di condotta contenute nel Codice, così da informarvi i propri comportamenti per tutta la durata del rapporto con Lodisalute.

Lodisalute si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice etico e a far rispettare i principi e le norme in esso contenute. Tutti coloro che a qualsiasi titolo si relazionano con Lodisalute sono tenuti a conoscere il presente Codice e a contribuire alla sua attuazione, e a tal fine ne promuovono e ne assicurano la conoscenza.

Il Codice etico è portato a conoscenza dei suoi destinatari mediante idonea attività di comunicazione e Lodisalute si impegna a promuovere, nella propria attività di comunicazione interna (adeguata informativa nella lettera di assunzione per i neoassunti; spazio internet dedicato sul sito).

PARTE SECONDA – I PRINCIPI ETICI

I principi di seguito indicati costituiscono il modello etico di riferimento ritenuto fondamentale di Lodisalute a cui il Consiglio di Amministrazione, le direzioni e tutti gli altri stakeholders devono ispirarsi al fine di favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e l'immagine della Società.

art. 4.

RISPETTO DELLA LEGGE

Lodisalute esercita le proprie attività nel pieno rispetto dei principi costituzionali, delle leggi, dei regolamenti, degli usi e delle prassi commerciali, nonché dei codici deontologici, delle disposizioni del presente Codice, delle procedure interne, e, in generale, di tutte le normative a essa applicabili, sia nazionali che internazionali.

I destinatari del Codice etico hanno non solo l'obbligo di conoscere, ma anche di rispettare le norme di legge che si applicano alle attività da essi svolte, tenendo ben presente che in nessun caso è tollerato il perseguimento di un interesse di Lodisalute in violazione delle norme di legge e delle altre sopra elencate.

art. 5.

CORRETTEZZA E ONESTÀ

Il Personale di Lodisalute deve assumere un atteggiamento corretto e onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni sia nei rapporti con altri componenti della Società, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di realizzare situazioni di conflitto di interessi, in vista di un indebito vantaggio, proprio o di terzi. In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Società possono giustificare un comportamento disonesto.

art. 6.

CONFLITTO DI INTERESSI E INTEGRITÀ

Il Consiglio di Amministrazione, le direzioni e quanti sono chiamati a funzioni aziendali, così come tutti i dipendenti e coloro che interagiscono con Lodisalute evitano e rendono nota ogni situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi, che si realizza allorché gli stessi perseguano finalità diverse da quelle di Lodisalute e/o si avvantaggino personalmente di opportunità facenti capo alla stessa.

Possono definirsi situazioni di conflitto di interessi quelle in virtù delle quali il soggetto possa acquisire un vantaggio personale da decisioni cui egli partecipa, anche nei casi in cui tale appartenenza non generi le incompatibilità previste dalla legge o da altre norme.

In particolare, sono da considerare in conflitto:

- la strumentalizzazione della propria posizione per la realizzazione di interessi propri o di terzi contrastanti con quelli di Lodisalute;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi;
- il possesso di partecipazioni finanziarie, di cointeressenze o di interessi con fornitori, clienti o concorrenti;
- l'assunzione di cariche o incarichi presso fornitori, clienti e concorrenti che si ponga in contrasto con le finalità di Lodisalute e che comporti vantaggi personali per il soggetto, se non formalmente approvati da Lodisalute (restando inteso che lo svolgimento di attività sanitaria da parte di medici e collaboratori presso altre strutture non costituirà di per sé un conflitto di interesse, se previamente comunicata a Lodisalute, nella misura in cui tale attività sia esercitata secondo criteri di correttezza e onestà e senza acquisire vantaggi personali o per le altre strutture sfruttando i rapporti in essere con Lodisalute).

I destinatari del presente Codice si impegnano a mettere in campo tutte le azioni possibili per la prevenzione della corruzione, che non siano la mera applicazione burocratica di quanto previsto dalla normativa, ma mirate al miglioramento dell'organizzazione stessa.

Essi non chiedono, né accettano, per sé o per altri, regali o altre utilità, così come previsto dalle normative vigenti, a eccezione di regali di modico valore, effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni

di cortesia. Per modico valore si intendono quei beni di valore non superiore, in via orientativa, ai 150 euro, anche sotto forma di sconto, che possono, dunque, essere ricevuti senza superare, cumulativamente, il limite stabilito in relazione al singolo anno solare. Qualora, nell'anno solare considerato, i regali e le altre utilità dovessero superare il limite indicato, il dipendente li dovrà mettere immediatamente a disposizione della Società per la restituzione. In ogni caso, a prescindere dalla possibilità che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità per compiere o per aver compiuto atti del proprio ufficio.

È fatto obbligo a ciascun Amministratore, Sindaco, dipendente, collaboratore e consulente di segnalare immediatamente eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali.

art. 7.

IMPARZIALITÀ E UGUAGLIANZA

Lodisalute comunica in modo semplice e comprensibile, per evitare che un linguaggio specialistico e burocratico impedisca ai cittadini il pieno esercizio dei propri diritti. Si comporta con cortesia e disponibilità all'ascolto, perché lo spirito di accoglienza è necessario alla comprensione delle domande e dei bisogni di chi a essa si rivolge.

La Società presta la medesima attenzione alle domande di ogni interlocutore, secondo il principio della parità di trattamento, evitando qualsiasi discriminazione, rispondendo nella maniera più accurata ed esauriente possibile a ogni richiesta di informazioni. Promuove, altresì, strumenti di ascolto, di misurazione del grado di soddisfazione dei cittadini e dei consumatori dei propri servizi, di comunicazione e dialogo.

art. 8.

TRASPARENZA, RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

Nello svolgimento delle proprie attività, Lodisalute si impegna, sia all'interno che all'esterno, a rispettare le seguenti linee guida:

- informazioni, comunicazioni e istruzioni - dal punto di vista economico, finanziario, giuridico, etico e sociale - precise, chiare, veritiere e corrette;
- assicurare la tracciabilità di ogni singola operazione aziendale, tramite l'adozione di procedure che garantiscano la corretta registrazione, rilevazione e conservazione della relativa documentazione;
- ispirare l'attività aziendale a un preciso criterio di "imputabilità" dei processi svolti da specifiche funzioni aziendali e/o da specifici soggetti;
- controllare che in tutti i contratti con soggetti, sia interni che esterni, siano inserite clausole sempre comprensibili, chiare e corrette.

Lodisalute assicura il rispetto delle norme relative alla protezione della vita privata e dei dati di carattere personale, avendo particolare cura per ogni aspetto che attiene alla dignità della persona. In particolare, fuori dai casi previsti dalla normativa, i destinatari del Codice sono tenuti a evitare di fornire informazioni in merito

ad attività istruttorie, ispettive o di indagine in corso, e a non divulgare i contenuti dei provvedimenti relativi ai procedimenti in corso, prima che siano stati ufficialmente deliberati dagli organi competenti.

Lodisalute, adempiendo alle disposizioni e adottando le misure di sicurezza richieste dal Regolamento europeo 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e dalle altre previsioni normative in materia, garantisce la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal raccogliere dati in violazione di legge. La Società si pone l'obiettivo di informare ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Società stessa, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e su ogni dato relativo alla sua persona.

È in ogni caso vietato lo svolgimento di qualsiasi indagine in ordine alle idee, preferenze, gusti personali, e in generale, afferenti la vita privata dei dipendenti.

art. 9.

GARANZIA DEL SERVIZIO E DELLA GESTIONE DELLA RICERCA

Al fine della qualificazione del servizio, Lodisalute persegue lo scopo di fornire prestazioni e servizi, rispondenti a standard aggiornati di elevata qualità, ai pazienti e ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti professionali.

Assicura, altresì, correttezza etica, scientifica e metodologica, nel pieno rispetto del paziente. A tali fini chiede ai propri dipendenti e collaboratori, a qualunque titolo, di svolgere la propria attività con la massima diligenza, professionalità, accuratezza e umanità. Nell'ottica del miglioramento continuo, la Società tiene conto delle osservazioni e dei suggerimenti degli utenti.

art. 10.

INTEGRITÀ FISICA E MORALE DELLA PERSONA

Lodisalute garantisce l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, collaboratori e, in generale, degli stakeholder: assicura in tutti i luoghi di lavoro condizioni di sicurezza e salubrità; non sono tollerate richieste o minacce finalizzate a indurre le persone ad agire contra legem, in violazione del Codice etico o ad adottare comportamenti contrari alle convinzioni e dei valori morali di ciascuno.

art. 11.

SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA AMBIENTALE

Lodisalute è sensibile alla prevenzione degli infortuni e alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Le attività sono svolte in modo da consentire una adeguata prevenzione e un ambiente di lavoro salubre e sicuro, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e salute (Decreto legislativo n. 81/2008). La sicurezza e la salubrità dell'ambiente lavorativo sono garantite attraverso il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale.

Lodisalute assicura la salvaguardia e il rispetto dell'ambiente, anche in nome delle generazioni future e impronta la sua attività all'osservanza delle norme nazionali in materia di tutela dell'ambiente. E a tal fine, nello svolgimento della propria attività, la Società si impegna a non inquinare ma a ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse e ad assicurare il corretto smaltimento dei rifiuti prodotti. Allo stesso tempo, adotta misure per preservare l'ambiente sensibilizzando i destinatari sulle possibili conseguenze e sugli impatti ambientali derivanti dalle loro attività affinché si adoperino per ridurre cause ed effetti.

PARTE TERZA – RAPPORTI ESTERNI

art. 12.

I RAPPORTI CON I PAZIENTI

Lodisalute, considerando un bene fondamentale la centralità del paziente, orienta le proprie azioni affinché le stesse siano ispirate al rispetto della persona attraverso l'umanizzazione del rapporto col paziente per tutta la durata del processo di cura.

Rientrano nella nozione di rispetto riconosciuta dalla Società:

- la migliore assistenza possibile come risposta al bisogno sanitario;
- la salvaguardia del diritto del paziente all'autodeterminazione nelle scelte che riguardano il proprio stato di salute. Tutti i pazienti sono assistiti e curati con premura e attenzione rispettandone dignità convinzioni filosofiche, politiche e religiose;
- il diritto alla difesa della dignità della persona, con la conseguente repressione di ogni forma di discriminazione sulla base di elementi quali l'appartenenza a una determinata etnia, il credo religioso, lo status sociale, l'orientamento sessuale o lo stato di salute. Non vengono posti in essere comportamenti discriminatori che si realizzano attraverso disparità di trattamento nell'erogazione dei servizi a esempio, mediante la non corretta gestione delle prenotazioni, delle liste di attesa, ...);
- la tutela del diritto alla riservatezza. In tutti i casi in cui, per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, la Società necessita di acquisire, trattare e archiviare le informazioni concernenti i pazienti, con particolare riferimento ai dati sensibili, l'operato dei dipendenti incaricati delle predette funzioni non può prescindere dall'aderenza e dalla conseguente applicazione delle disposizioni legislative e regolamentari poste a tutela del diritto alla riservatezza;
- la diffusione, quanto più estesa possibile, del presente Codice, in modo da favorirne la conoscenza da parte dei pazienti e agevolarne la comunicazione e il confronto sui temi in esso contenuti.

È necessario che il paziente presti il proprio consenso a compiere un determinato trattamento, ciò non solo per un pieno rispetto dei principi costituzionali ma anche in ossequio a un sentimento etico di rispetto nei rapporti tra utente e personale medico.

Con la sottoscrizione del consenso, il paziente decide in piena autonomia se sottoporsi o meno al trattamento medico proposto a seguito della piena comprensione della diagnosi, dello scopo del trattamento, degli eventuali rischi ad esso associati e delle possibili alternative.

Perché il consenso sia pieno e consapevole, la comunicazione deve essere chiara, completa e informata.

Per garantire livelli massimi di trasparenza informativa con i propri pazienti, Lodisalute si impegna a:

- garantire al paziente, o a un suo delegato, la più completa e idonea informazione sulla diagnosi, sulla prognosi, sulle prospettive ed eventuali alternative diagnostico-terapeutiche e sulle prevedibili conseguenze delle scelte operate;
- non utilizzare mezzi di persuasione, di qualunque natura, ingannevoli e non veritieri;
- garantire una chiara e completa informazione anche a pazienti di nazionalità straniera con l'ausilio di interpreti e mediatori con adeguate competenze di natura linguistica;
- verificare periodicamente le segnalazioni pervenute per analizzare eventuali feedback e/o reclami da parte dell'utenza.

art. 13.

I RAPPORTI CON I CLIENTI – SOGGETTI PRIVATI

Nei rapporti con i propri clienti – soggetti privati, Lodisalute adotta comportamenti ispirati ai principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità, qualità e libera concorrenza.

In particolare, la Società di impegna:

- a osservare scrupolosamente le disposizioni del presente Codice e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti – soggetti privati, nonché tutte le disposizioni contrattuali definite dalla normativa vigente;
- a non porre in essere comportamenti arbitrari, discriminatori, predatori o scorretti;
- a evitare ogni iniziativa che possa recare ingiustificati favoritismi, avvantaggiando clienti rispetto ad altri;
- a non ricevere denaro o utilità, anche se di modico valore, per l'esecuzione, l'attestazione o l'adozione di atti contrari ai doveri di ufficio, o miranti a ottenere illecite agevolazioni;
- a non accettare o ricevere pagamenti, diretti o indiretti, nonché offerte o promesse di pagamento o dazioni di beni di valore per l'esercizio delle proprie funzioni e/o per compiere attività d'ufficio;
- a non accettare o ricevere pagamenti, diretti o indiretti, nonché offerte o promesse di pagamento o dazioni di beni di valore da parte di chi richieda un vantaggio non dovuto, di natura economica o non economica, per sé o per soggetti terzi, conseguibile mediante l'influenza nei confronti di soggetti pubblici a informare in modo esaustivo il cliente in tutte le fasi del rapporto precontrattuale e contrattuale;
- a non ricorrere a pratiche o clausole vessatorie;
- ad adempiere in modo puntuale e corretto alle obbligazioni contrattuali; a dare riscontro ai suggerimenti e/o reclami dei clienti

art. 14.

I RAPPORTI CON I FORNITORI

I principi del Codice etico trovano applicazione nei rapporti commerciali con i fornitori della Società.

Tutti i contratti con i fornitori sono fondati su rapporti di estrema chiarezza e trasparenza.

Le relazioni con i fornitori sono regolate dalle norme del presente Codice, dalle specifiche procedure interne e sono oggetto di costante e attento monitoraggio.

La selezione dei fornitori è effettuata dalle apposite funzioni a ciò delegate, in base a criteri oggettivi e documentabili, volti alla ricerca della massima qualità della prestazione e al raggiungimento delle condizioni economiche più competitive.

Nella gestione dei rapporti con i propri fornitori Lodisalute è tenuto a:

- realizzare un processo di selezione imparziale e indipendente ed esclusivamente in base a criteri oggettivi, quali il prezzo, la qualità, le condizioni di pagamento, i tempi di consegna, i servizi di assistenza e la conformità a tutte le disposizioni di legge previste;
- assicurare che i consulenti sanitari e di ricerca vengano selezionati unicamente in base alla qualità e alle competenze professionali;
- evitare l'insorgenza di conflitti di interessi con i fornitori; laddove si presentino, devono essere immediatamente segnalati e trattati come previsto dalle procedure interne;
- creare, nell'interesse esclusivo della Società, attraverso la corretta gestione delle trattative commerciali con i fornitori, proficue relazioni di lungo periodo;
- garantire che eventuali atti di cortesia commerciale non siano mai tali da poter originare sospetti di illecito e compromettere l'immagine della società;
- garantire che sia immediatamente segnalato al diretto superiore gerarchico qualsiasi tentativo o caso di immotivata alterazione dei normali rapporti commerciali (ad esempio offerte di denaro o altra utilità da parte di un fornitore a fronte dell'ottenimento di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti che possano favorire detto fornitore nel processo di acquisto);
- acquisire tutte le informazioni relative al fornitore con mezzi leciti e trattare tali dati nel rispetto delle leggi vigenti;
- assicurare che nei contratti con i fornitori sia sempre prevista una clausola di accettazione dei principi del presente;
- a non accettare o ricevere pagamenti, diretti o indiretti, nonché offerte o promesse di pagamento o dazioni di beni di valore per l'esercizio delle proprie funzioni e/o per compiere attività d'ufficio;
- a non accettare o ricevere pagamenti, diretti o indiretti, nonché offerte o promesse di pagamento o dazioni di beni di valore da parte di chi richieda un vantaggio non dovuto, di natura economica o non economica, per sé o per soggetti terzi, conseguibile mediante l'influenza nei confronti di soggetti pubblici.

La violazione delle norme del presente Codice da parte dei fornitori costituisce loro grave inadempimento contrattuale tale da determinare la risoluzione unilaterale e immediata del contratto e il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti di Lodisalute.

art. 15.

I RAPPORTI CON COLLABORATORI E CONSULENTI

I collaboratori a qualunque titolo e i consulenti sono tenuti a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, ciascuno per il proprio ambito di competenza, il presente Codice etico, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni ricevute.

Le procedure e le istruzioni operative predisposte internamente hanno l'obiettivo di evitare rischi di attivazioni di incarichi impropri e/o con finalità illecite.

L'individuazione e la selezione dei collaboratori e dei consulenti seguono regole di imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio. Nel conferire incarichi professionali, Lodisalute tiene in conto i requisiti della: competenza professionale, reputazione, indipendenza, capacità organizzativa, correttezza e puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali degli incarichi affidati.

Nella gestione dei rapporti con il personale collaboratore autonomo/consulente, la Società si impegna a:

- a non accettare o ricevere pagamenti, diretti o indiretti, nonché offerte o promesse di pagamento o dazioni di beni di valore per l'esercizio delle proprie funzioni e/o per compiere attività d'ufficio;
- a non accettare o ricevere pagamenti, diretti o indiretti, nonché offerte o promesse di pagamento o dazioni di beni di valore da parte di chi richieda un vantaggio non dovuto, di natura economica o non economica, per sé o per soggetti terzi, conseguibile mediante l'influenza nei confronti di soggetti pubblici;

Il personale collaboratore autonomo/consulente, preventivamente alla presa in carico deve dichiarare:

- di non trovarsi in situazione di conflitto di interesse con altre parti correlate;
- di avere/non avere rapporti con altre parti correlate;
- di avere eventuali rapporti di lavoro subordinato con enti pubblici o privati;
- di prestare o di non prestare attività a qualsiasi titolo in strutture sanitarie o socio- sanitarie pubbliche o private o in strutture convenzionate o accreditate con il SSN.

art. 16.

I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione si ispirano ai principi di correttezza, trasparenza ed efficienza e al pieno rispetto delle leggi e delle prescrizioni del presente Codice e devono essere posti in essere nel rispetto delle specifiche previsioni contenute nelle Linee Guida in materia di Anticorruzione.

È fatto divieto di offrire ed erogare denaro o altre utilità, anche a seguito di illecite pressioni a titolo personale a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio con la finalità di promuovere o favorire gli interessi di Lodisalute o con lo scopo di indurli al compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio. Questa regola di condotta non può essere elusa ricorrendo a forme di elargizione che, con apparenti diverse modalità (incarichi, consulenze, sponsorizzazioni, regalie e/o omaggi, ecc.), abbiano la stessa finalità sopra vietata.

È, altresì, vietato sia tenere comportamenti, compresa la produzione di documentazione non veritiera o omissiva, idonei a influenzare le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione; sia fornire o promettere di fornire, sollecitare o ottenere informazioni e/o documenti riservati, o comunque, tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti in violazione dei principi di trasparenza e correttezza professionale.

I comportamenti descritti sono vietati sia nel corso della trattativa d'affari sia una volta che questa si è conclusa.

Con riferimento all'erogazione di fondi pubblici ogni destinatario deve astenersi:

- dall'utilizzo di dichiarazioni attestanti fatti e notizie non veritiere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio e nell'interesse proprio o della Società, contributi, finanziamenti o altre erogazioni concessi, a qualsiasi titolo dalla P.A.;
- dall'utilizzo di contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dalla P.A. per finalità diverse da quelle per le quali erano stati assegnati.

Con riferimento alle negoziazioni con la PA e alla partecipazione a bandi di gara per l'ottenimenti di finanziamenti, contributi ed erogazioni pubbliche ogni destinatario è tenuto a:

- operare seguendo i principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- valutare la congruità e la fattibilità delle prestazioni previste nel bando di gara;
- intrattenere relazioni trasparenti e corrette con i funzionari della PA;
- adempiere alle obbligazioni contrattuali in modo diligente e puntuale.

In tutti i casi in cui uno dei destinatari riceva da un pubblico ufficiale o da un incaricato di pubblico servizio richieste implicite o esplicite di benefici di qualsiasi natura è tenuto immediatamente a:

- informare il proprio superiore gerarchico;
- sospendere ogni rapporto con il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio da cui è pervenuta la richiesta.

art. 17.

I RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SINDACALI E ALTRE ASSOCIAZIONI

Lodisalute non finanzia organizzazioni politiche e sindacali, loro rappresentanti e candidati e si astiene da qualsiasi pressione impropria, diretta o indiretta, nei confronti di esponenti politici e sindacali.

Nessun contributo è altresì erogato, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati, associazioni portatrici di interesse o organizzazioni riconducibili a soggetti esposti politicamente.

In considerazione della sua attività, l'Ente può erogare contributi o sponsorizzare associazioni senza fine di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico, che coinvolgano un notevole numero di cittadini e che abbiano tra le proprie finalità quelle legata al progresso della medicina, della ricerca scientifica, della didattica, della salvaguardia dell'ambiente e della salute.

Sono, altresì, ammessi contributi e sponsorizzazioni ad associazioni che promuovono progetti sociali, l'arte e lo sport ma soltanto nel caso in cui siano comprovate l'elevatissima qualità e la reputazione delle stesse organizzazioni.

art. 18.

LA SELEZIONE DEL PERSONALE

L'acquisizione delle risorse umane risponde a criteri di oggettività, trasparenza e rispetto della normativa di diritto privato e delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro, evitando qualsiasi forma di favoritismo.

Le procedure di selezione si conformano al criterio dell'accertamento delle attitudini e delle capacità professionali individuali in funzione dell'assolvimento di compiti cui il personale è destinato, dell'organizzazione degli uffici e dei programmi da realizzare.

Le informazioni richieste, in fase di selezione del personale, sono esclusivamente finalizzate alla verifica dei requisiti professionali e psico-attitudinali del candidato e sono trattate nel rispetto delle disposizioni a tutela della riservatezza dei dati personali.

Tutto il personale è assunto dalla Società con regolare contratto di lavoro o di collaborazione.

La Società rispetta le disposizioni di legge vigenti in materia di occupazione ed è contraria ad ogni forma di lavoro irregolare. Il rapporto di lavoro/collaborazione si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale e assicurativa.

L'accettazione dell'incarico – quale che sia la sua natura di personale strutturato, non strutturato, borsista e collaboratore a qualunque titolo - sarà basata su un'effettiva comprensione delle obbligazioni previste dal contratto- Pertanto, alla costituzione del rapporto di lavoro/collaborazione, ogni dipendente e collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile;
- norme e procedure da adottare, al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- normativa in tema di privacy;
- norme comportamentali regolate dal presente Codice etico;
- procedure che costituiscono attuazione del presente Codice etico.

La Società tutela tutti i dipendenti e i collaboratori e garantisce condizioni ottimali per lo svolgimento delle loro funzioni, specie con riguardo alle categorie a cui la legge riserva una particolare tutela

L'attività Libero Professionale intramuraria è regolata da apposita procedura e modulistica interna a cui tutto il personale deve attenersi.

Per le risorse già professionalizzate, l'accertamento è rivolto alla verifica dell'attitudine al perseguimento degli obiettivi anche rispetto ai risultati conseguiti in altre esperienze di lavoro.

PARTE QUARTA – ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE INTERNE

art. 19.

UTILIZZO DEI BENI DELLA SOCIETÀ

I destinatari del Codice utilizzano i beni che Lodisalute mette a disposizione per lo svolgimento dell'attività lavorativa:

- in modo strettamente pertinente alla propria attività e impegnandosi a un utilizzo appropriato, efficiente, corretto e razionale;
- tenendo sempre presente l'interesse collettivo all'uso ottimale delle risorse pubbliche, delle fonti di energia e delle risorse naturali, anche in un'ottica di tutela dell'ambiente e delle generazioni future,

apportando il proprio contributo alla diffusione e alla sensibilizzazione in tema di sviluppo sostenibile e gestendo, in modo ecocompatibile, le proprie attività.

art. 20.

PATRIMONIO

La Società si impegna a proteggere il proprio patrimonio, in tutte le sue componenti, in modo da evitare perdite, furti, danneggiamenti. I beni facenti parte del patrimonio possono essere utilizzati unicamente per ragioni connesse alle attività che Lodisalute svolge, e in nessun caso per attività personali o illegali.

art. 21.

DIRITTO DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE

I diritti di proprietà intellettuale derivanti da eventuali ideazioni sviluppate nell'ambito dell'attività lavorativa o mediante l'utilizzo di risorse di Lodisalute s.r.l. appartengono alla stessa Società che ne diventa esclusivo titolare dei "diritti di proprietà individuale" e che conserva il diritto a utilizzarle nei modi e nei tempi che considererà più opportuni in conformità con la vigente normativa. In particolare, per quanto riguarda la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse legati ai diritti di proprietà intellettuale si applicano gli accordi sottoscritti dall'interessato con Lodisalute S.r.l. attuativi dei principi fissati nel presente Codice Etico e, comunque, le disposizioni aziendali.

art. 22.

ATTIVITÀ SANITARIA E CONTABILE

Attività sanitaria. Particolare attenzione è data alla gestione e alla tenuta sotto controllo della documentazione clinica. I dipendenti e collaboratori sono tenuti a rispettare la normativa vigente e le procedure aziendali, ad agire con trasparenza e a prestare la massima collaborazione per le attività di verifica e controllo.

Attività contabile. La Società si impegna a osservare le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili adottati, chiedendo anche ai suoi dipendenti e collaboratori nel rispetto della normativa e delle procedure aziendali, di agire con trasparenza nei rapporti con le società di revisione indicate e il Revisore e di prestare la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e di controllo.

PARTE QUINTA – VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

art. 23.

MODALITÀ DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

L'osservanza delle norme contenute nel Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile, e deve considerarsi parte imprescindibile delle

obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

L'eventuale inadempimento alle obbligazioni del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, secondo il principio di gradualità, e può comportare il risarcimento degli eventuali danni derivanti dalla violazione stessa.

Per tutti gli altri destinatari del Codice Etico, in caso di violazione dei principi e dei contenuti del Codice stesso saranno attivati i rimedi contrattuali previsti ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

art. 24.

SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione dei principi del Codice etico, laddove accertata, compromette il rapporto di fiducia tra Lodisalute e i propri amministratori, dirigenti in genere, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti e fornitori.

Le violazioni accertate del Codice, daranno luogo a provvedimenti specifici. In coerenza e nel rispetto delle norme legali e contrattuali vigenti, le violazioni accertate potranno anche determinare l'allontanamento dalla Società degli stessi responsabili.

La Società, in relazione alla gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto convenuto, adotterà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria. In particolare, ogni violazione del presente Codice, commessa da dipendenti e/o dirigenti, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 ed alle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che saranno tenuti a rispettarne i precetti. Le violazioni del Codice sono sanzionate con provvedimenti disciplinari adottati nei loro confronti dalle rispettive società di somministrazione del lavoro che sono tenute a detto comportamento sulla base di specifico impegno contrattuale con Lodisalute

Relativamente agli Amministratori, la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione, da parte rispettivamente del Consiglio di Amministrazione, di provvedimenti proporzionati in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa da proporre all'Assemblea dei Soci. In quest'ultima ipotesi, la Società ha diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

Per quanto riguarda i fornitori, i collaboratori e i consulenti esterni, la violazione dei precetti del presente Codice è sanzionata con la risoluzione dei contratti in essere con gli stessi, ferma restando la facoltà di Lodisalute di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.