



**NEMO COOPERATIVA
SOCIALE ONLUS**

**VIA TORRENTE S.N.C.
RIETI**

Codice Etico

GENNAIO 2017

CODICE ETICO della Cooperativa Sociale Nemo Onlus

INDICE

PREMESSA

Mission

Vision

Impegni della Società

ART.1 – Natura, Valori e Finalità

1.1 – Natura

1.2 – Valori

1.3 – Finalità

ART.2 - Definizioni

ART.3 – Ambito di applicazione

3.1 Natura giuridica societaria

3.2 Ambito e potere organizzatorio

ART.4 – Valori e Principi della Condotta Etica

ART.5 – Dichiarazioni d’ intenti della Società

ART.6 – Principi inerenti l’amministrazione

ART.7 – Comunicazione e rapporti con gli Utenti

ART.8 – Comunicazione e rapporti con i Dipendenti

ART.9 – Comunicazione e rapporti con i Terzi

ART.10 – Sicurezza nei luoghi di lavoro e Ambiente

ART. 11 - Tutela della Privacy

ART. 12- Il rapporto di accreditamento con il SSR

10.1 Obiettivi

10.2 Composizione, modalità di nomina, durata incarico

10.3 Cause di non eleggibilità

10.4 Compiti, requisiti e poteri

10.5 Regole di funzionamento

10.6 Cause di revoca

10.7 Segnalazioni

PREMESSA

La Cooperativa Sociale Nemo è stata istituita con decreto di apertura della Regione Lazio n. del 20015. La società è attualmente governata da un Consiglio di Amministrazione composto da 4 membri, uno dei quali denominato Legale Rappresentante.

Il Centro è a carattere semiresidenziale (ex art. 26 Legge 833 e legge n. 4 del 2003) e si propone di contribuire alla riabilitazione degli utenti per il reinserimento nella vita sociale e produttiva.

Vengono assistiti soggetti con gravi e medie patologie sia ortopedico-neurologiche che sensoriali, ma il Centro è specializzato soprattutto per la cura dei problemi dell'età evolutiva.

L'ambito territoriale corrisponde all'intero territorio della Provincia di Rieti, con una popolazione residente di 160.000 abitanti circa, distribuita in complessivi 73 Comuni. La Cooperativa Sociale Nemo ha sempre curato la "governance aziendale", ottenendo nel 2010 la certificazione UNI EN ISO 9001/2000. La certificazione, riconosciuta a livello internazionale, attesta l'introduzione di un sistema qualità aziendale che necessita di verifiche annuali di un organismo esterno indipendente. Il percorso richiede alla società un continuo adeguamento dei percorsi organizzativi, nell'ottica di perseguire standard qualitativi di eccellenza nell'erogazione delle prestazioni. Ogni percorso di cura è disciplinato da specifici protocolli riabilitativi, in conformità alle metodologie validate da società scientifiche nazionali ed internazionali e supportati da un progetto riabilitativo studiato ed applicato dall'equipe riabilitativa della struttura. La certificazione per il momento è sospesa, ma a breve verrà riattivata.

L'organizzazione e le attività Cooperativa Sociale Nemo sono improntate a criteri di equità, efficacia, efficienza, economicità ed appropriatezza delle cure nel rispetto delle linee guida poste dal sistema Nazionale e Regionale della Salute.

In particolare, l'attività della Cooperativa Sociale Nemo è rivolta ad assicurare:

- l'erogazione delle prestazioni:
 - essenziali ed appropriate nel ciclo semi-residenziale ;
- la massima accessibilità e fruibilità dei servizi per i cittadini, nel rispetto della dignità e in condizioni di sicurezza;
- il miglioramento continuo della qualità delle prestazioni;
- l'integrazione con l'Azienda USL di Rieti, con i servizi sociali di competenza degli enti locali, nonché con tutti gli altri "portatori di interesse" per la crescita di un sistema a rete dei servizi sanitari, sociosanitari e sociali regionali.

Mission

La missione strategica della Cooperativa Sociale Nemo è rivolta a soddisfare i bisogni e le aspettative di salute dei cittadini garantendo le prestazioni previste dai livelli essenziali di assistenza , secondo i principi di equità nell'accesso, appropriatezza e tempestività delle cure, rispetto della dignità umana e tutela della sicurezza dei pazienti e degli operatori.

Per il raggiungimento della propria mission, Cooperativa Sociale Nemo focalizza la propria attenzione sui seguenti aspetti:

- lettura dei bisogni e della loro evoluzione, ai fini di un offerta che corrisponda alla domanda espressa ;

- qualità delle prestazioni e dei processi organizzativi;
- valorizzazione delle aree di eccellenza, promuovendo l'innovazione a tutti i livelli, per sostenere i continui cambiamenti e per produrre attività di "elezione";
- riduzione dei tempi di attesa;
- sviluppo dei percorsi diagnostico-terapeutici;
- corretto utilizzo delle risorse disponibili, applicando meccanismi di controllo, diminuendo sprechi e disfunzioni e valorizzando le risorse professionali disponibili.

Vision

La visione strategica della Cooperativa Sociale Nemo è improntata a sviluppare integrazioni, alleanze e strategie sia all'interno che all'esterno, con le altre aziende sanitarie regionali ed i servizi sociali degli enti locali, nonché con tutti gli altri portatori di interessi, per la crescita di un sistema di rete dei servizi che si traduca in un miglioramento dell'offerta dei servizi per la salute.

Impegni della Cooperativa Nemo

La Cooperativa Sociale Nemo si impegna a condurre la propria attività di tutela e promozione della salute con *integrità, correttezza, professionalità e trasparenza*.

S'impegna, altresì, ad evitare ogni comportamento che possa facilitare la commissione di qualsiasi tipo di illecito e, conseguentemente, minare la fiducia degli utenti e degli operatori e ledere l'immagine della stessa.

Al fine di favorire la concreta applicazione del Codice Etico nelle diverse articolazioni societarie e la sua trasposizione nei comportamenti dei dipendenti nell'agire quotidiano, intende procedere nel prossimo futuro a sviluppare un percorso formativo volto alla definizione dal basso di una Carta Etica predisposta dagli stessi operatori.

ART. 1 – Natura, Valori e Finalità

1.1 – Natura

Il Codice Etico della Cooperativa Sociale Nemo costituisce il documento in cui si definiscono i principali valori etici che la caratterizzano e che devono orientare ogni attività. A tali valori devono uniformarsi i comportamenti dei soggetti, interni ed esterni, che con essa interagiscono.

1.2 – Valori

La Cooperativa Sociale Nemo, fatto salvo il rispetto di quanto già previsto dalla normativa vigente, nazionale e regionale, pone alla base della propria mission aziendale e della propria attività i valori etici di seguito descritti:

- *Centralità dell'Utente ed equità*, per contrastare e ridurre le disuguaglianze nell'accessibilità e fruibilità dei servizi per la salute correlate alle determinanti sociali, culturali ed economiche;
- *Tutela e non divulgazione dei dati riservati e sensibili* relativi all'utente e ai dipendenti;
- *Trasparenza dell'agire organizzato*, che garantisce la circolazione delle informazioni sulle risorse impiegate e sui risultati ottenuti, e la diffusione dei criteri su cui si basano le scelte societarie di governo clinico e di politica sanitaria;

Efficacia e appropriatezza, intese come insieme di strumenti ed azioni volte a garantire i risultati di salute attesi, contemperando il raggiungimento degli obiettivi e la soddisfazione dei cittadini/utenti con l'utilizzo ottimale delle risorse.

- *Affidabilità*, ovvero la capacità di assolvere agli impegni fissati in ragione delle competenze disponibili e di adeguare sistematicamente le scelte strategiche, i comportamenti e i servizi erogati alle reali necessità della popolazione servita;
- *Valorizzazione del personale inteso quale patrimonio culturale e professionale* da coinvolgere e motivare, promuovendo la formazione continua e garantendo pari opportunità di crescita professionale;
- *Innovazione tecnologica e formativa* a tutti i livelli, per sostenere i continui cambiamenti propri del sistema sanitario e per produrre prestazioni di qualità;
- *Sicurezza dei prodotti, processi e ambienti di lavoro finalizzata a garantire la massima tutela* dei pazienti e dei dipendenti, nel rispetto della normativa vigente.

1.3 – Finalità

La Cooperativa Sociale Nemo con l'adozione del presente Codice Etico e attraverso la condivisione dei principi etici ivi dichiarati, intende impedire ed ostacolare condotte contrarie alle prescrizioni di legge, oltretutto favorire il miglioramento della qualità dell'attività erogata, tenendo in considerazione i valori espressamente individuati e dichiarati dall'organizzazione.

Il presente Codice Etico riflette i principi ispiratori del D.lgs. n. 231 dell'8.6.2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

ART.2 - Definizioni

L'adattamento del D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, ad un contesto sanitario comporta l'articolazione delle disposizioni in esso contenute sulla base delle seguenti definizioni:

Struttura: si intende riferirsi alla Cooperativa Sociale Nemo, che attualmente opera privatamente, ma intende far parte del Sistema Sanitario Regionale della Regione Lazio.

Carta dei Servizi: documento ufficiale della società in cui sono descritti i servizi offerti dalla stessa e le modalità organizzative di erogazione delle prestazioni; tale documento assume, inoltre, i caratteri di strumento di promozione e di conoscenza per l'Utente.

Codice Etico: documento ufficiale della Cooperativa Sociale Nemo che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, utenti ecc).

Dipendenti: tutti i dipendenti della Cooperativa Sociale Nemo con qualsivoglia funzione e qualifica, a tempo pieno e/o parziale, a tempo determinato ed indeterminato, con contratto di collaborazione o con rapporto di convenzione, nonché, i "professionisti" che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse della Cooperativa.

Amministrazione: è composta dal Responsabile amministrativo ed un impiegato.

Addetto al controllo del Codice Etico (ACE): soggetto preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del Codice Etico Comportamentale.

Terzo: ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad adempiere ad una o più prestazioni d'interesse per l'Azienda o che, comunque, intrattiene rapporti con la Cooperativa Sociale Nemo senza essere qualificabile come Destinatario.

Utente: ogni persona fisica che rapportandosi con la Cooperativa, usufruisce delle prestazioni e dei trattamenti sanitari dalla stessa erogati.

Regolamenti societari: atti preposti a disciplinare Organismi, Funzioni e Procedure della società.

ART.3 - Ambito di applicazione

3.1- Natura giuridica aziendale

Il Decreto Legislativo n. 231 dell' 8 giugno 2001, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa diretta a carico degli enti, nei casi in cui persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza e di amministrazione e direzione, o soggetti sottoposti alla loro vigilanza e controllo, commettano determinati reati a vantaggio o nell' interesse degli stessi.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge così, a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato; l'esclusione della responsabilità dell'Ente è prevista qualora dimostri (art. 6 e 7 del suddetto D.lgs.):

- di *“aver adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire il reato”*;

- di *“vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire il reato”*.

Il Codice, pertanto, non intende definire analiticamente gli specifici comportamenti che devono essere adottati dai destinatari in tutte le situazioni nelle quali è possibile trovarsi, ma ha la finalità di fornire indirizzi generali di carattere etico cui conformarsi nell'esecuzione delle proprie attività, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico non sostituisce e non si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne ed interne; è invece un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, ed in particolare il profilo etico dei comportamenti aziendali all’interno delle articolazioni organizzative e funzionali esistenti.

3.2 - Ambito e potere organizzatorio societario

Il Codice Etico si applica a tutte le attività aziendali poste in essere dai Dipendenti e/o da Terzi che intrattengono rapporti con Cooperativa Sociale Nemo a qualunque titolo.

E' il documento ufficiale della stessa, approvato dal C.d.A. e sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci, che definisce i principi, i valori e le regole fondamentali di gestione dell’intera organizzazione, a cui sono soggetti tutti coloro che operano direttamente e/o indirettamente nel contesto stesso.

Deve, pertanto, ritenersi valido nei confronti della Amministrazione, del personale sanitario, tecnico ed amministrativo, dei collaboratori interni ed esterni (compresi fornitori, consulenti e parti interlocutorie con l’organizzazione).

La conoscenza e l’adeguamento delle prescrizioni contenute nel presente documento rappresentano quindi, un requisito indispensabile all’instaurazione ed al mantenimento dei rapporti con Cooperativa Sociale Nemo e con i Terzi in un contesto di assoluta trasparenza.

La Cooperativa Sociale Nemo si impegna ad organizzare ed a verificare il complesso delle proprie attività in modo tale che i Destinatari del Codice non commettano reati o illeciti che contrastino con l’interesse pubblico screditando l’immagine e la credibilità della Cooperativa stessa.

ART.4 – Valori e Principi della Condotta Etico

Il presente Codice Etico prevede i principi ispiratori della condotta etica qui di seguito indicati:

- i Dipendenti e gli altri destinatari che abbiano rapporto con la Nemo, si impegnano a rispettare la normativa vigente in tutti i luoghi in cui la Cooperativa opera;
- la Cooperativa non intende iniziare e proseguire alcun rapporto con chi non si sia assunto l'impegno di cui al punto precedente;
- la Cooperativa si impegna a predisporre un adeguato e continuo programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche del Codice;
- le ipotesi di conflitto di interessi che i Dipendenti devono evitare nello svolgimento delle loro funzioni sono le seguenti:
 - l'utilizzo di poteri connessi all'incarico rivestito o alle funzioni esercitate, al fine di realizzare o tentare di perseguire interessi propri o di altri, confliggenti con gli interessi dell'azienda e degli utenti;
 - l'impiego di dati o di notizie acquisite nell'esercizio di proprie funzioni o per l'incarico rivestito, a vantaggio proprio o di altri ed in contrasto con gli interessi della Cooperativa;
 - la partecipazione, palese od occulta, diretta od indiretta, dei dipendenti o di loro familiari allo svolgimento di attività erogate da terzi in favore della Cooperativa;
 - l'espletamento della professione ovvero l'esercizio di attività con modalità tali da configurare una violazione delle norme preordinate a disciplinare l'esercizio libero professionale o comunque l'attività lavorativa in forma autonoma e che contrastino con gli interessi della Cooperativa ;
 - la Cooperativa deve impegnarsi ad assumere tutte le iniziative utili a mantenere la riservatezza dei dati in suo possesso, fatti salvi i casi in cui la legge dispone diversamente;
- I Dipendenti devono rispettare la riservatezza nell'utilizzo delle informazioni acquisite, trattate ed archiviate;
- la Cooperativa si impegna ad evitare che i Dipendenti pongano in essere comportamenti o atteggiamenti discriminatori nelle procedure preordinate alla stipulazione dei contratti;
- la Cooperativa si impegna a mantenere la trasparenza e la certezza nell'individuazione dei ruoli dei Dipendenti, in modo che non si produca in astratto un effetto di deresponsabilizzazione degli stessi, e sia garantita la individuazione del soggetto responsabile della decisione assunta con il provvedimento o comunque con l'atto nel quale trova estrinsecazione l'attività caratteristica della Cooperativa.

ART.5 – Dichiarazioni d'intenti dell'Azienda

la Cooperativa si impegna:

- ad operare in piena conformità a quanto previsto nel Codice Etico ed a dotarsi degli strumenti più opportuni affinché lo stesso sia pienamente applicato dai Dipendenti e dai Terzi;
- ad affidare il controllo del corretto adempimento di tale impegno al **Controllo per il Codice Etico (ACE)**: soggetto preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del Codice Etico;
- affinché i Dipendenti osservino l'obbligo di informare il responsabile di eventuali violazioni del Codice Etico da parte di altri Dipendenti e/o Terzi di cui essi siano venuti a conoscenza anche al di fuori dello svolgimento delle funzioni cui sono preposti in seno alla Cooperativa;

- ad adottare le misure ritenute più opportune per assicurare la necessaria diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- affinché i Dipendenti adempiano l'obbligo di informare i Terzi in merito al contenuto del Codice Etico, precisando come la instaurazione di rapporti con la Cooperativa, comporta la accettazione da parte dei Terzi, dell'obbligo di adeguare la propria condotta a quanto previsto nel Codice Etico;
- affinché i Dipendenti adempiano l'obbligo di evidenziare alla Direzione eventuali situazioni critiche o momenti di difficoltà nel dare attuazione a quanto previsto nel Codice Etico;
- a dare corso, su iniziativa del C.d.A., a verifiche periodiche con scadenza semestrale in ordine allo stato di attuazione del Codice Etico, rilevandone eventuali carenze e/o difficoltà;
- a dare corso agli aggiornamenti del Codice che si rendessero necessari a seguito di modifiche dell'attività gestionale o dell'assetto organizzativo della Cooperativa o in ragione di particolari iniziative programmate dalla stessa;
- ad assicurare la massima diffusione del Codice Etico attivando anche incontri di informazione e formazione sul contenuto e sulla concreta applicazione del Codice Etico.

ART.6 - Principi inerenti l'amministrazione dell'Azienda

Il sistema di contabilità aziendale deve garantire la registrazione di ogni operazione di natura economico/finanziaria nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme generali e specialmente in materia di contabilità pubblica.

Il presente Codice Etico, pertanto, prevede espressamente che:

- ogni operazione deve consentire la riconducibilità al provvedimento, ovvero all'atto dai quali è derivata l'operazione stessa, garantendone nel contempo la conservazione in appositi archivi cartacei o informatici;
- i Dipendenti, indipendentemente dall'incarico ricoperto o dalla funzione espletata, qualora vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili, sono tenuti ad informare tempestivamente il C.d.A.;
- i Dipendenti sono chiamati al rispetto degli specifici regolamenti e dei provvedimenti adottati dalla Cooperativa diretti a disciplinare ed attuare il sistema di controllo interno;
- i Dipendenti si impegnano ad ottemperare ad ogni richiesta dell' ACE e, in occasione di verifiche ed ispezioni da parte delle Autorità Pubbliche competenti, devono adottare un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo;
- nei rapporti con gli enti rappresentativi degli interessi generali e con le altre aziende pubbliche devono essere impiegate le forme di comunicazione previste dalle specifiche disposizioni di settore, tali da impedire ogni discriminazione nei rapporti con gli interlocutori istituzionali e prevenire la realizzazione di condotte illecite.

ART.7 – Comunicazione e rapporti con gli Utenti

Viene espressamente previsto che:

- la Cooperativa, nella organizzazione ed erogazione delle prestazioni, si impegni al pieno rispetto della Carta Europea dei diritti del Malato, di cui all'All.2;
- la Cooperativa si avvalga di interpreti o di dipendenti con adeguate conoscenze linguistiche per assicurare adeguate informazioni anche agli Utenti stranieri;
- L'ACE, con scadenza almeno semestrale, circa informi l'azienda in conseguenza dei reclami inoltrati da parte degli utenti e delle associazioni a loro tutela;
- ai Dipendenti sia vietato promettere e svolgere pratiche di favore ad utilità degli Utenti, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni sanitarie;
- sia fatto divieto riguardo a qualunque forma di regali o di favori che eccedano dalle normali pratiche di cortesia o che sia comunque finalizzata al conseguimento, da parte degli Utenti, di trattamenti di favore nell'espletamento delle attività della Cooperativa. Il principio è riferibile sia ai regali promessi o offerti sia a quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di utilità o vantaggio per la Cooperativa medesima e/o per i Dipendenti;
- la Cooperativa si impegni a rendere accessibili notizie, dati ed informazioni scientifiche, nonché fatti ed eventi aziendali, nella propria pagina web, così da poter permettere l'agevole conoscibilità. Tale obbligo di informazione deve essere rispettoso del prioritario diritto alla riservatezza degli Utenti e dei Terzi;
- ogni comunicazione rivolta all'esterno della Cooperativa e realizzata in forma documentale, radiotelevisiva, informatica o orale dovrà avvenire nel rispetto dell'ordinamento e della disciplina proposta a regolare le singole condotte professionali. Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti della Cooperativa con i mass-media sono riservati al Legale Rappresentante o da membro del C.d.a. delegato.

ART.8 – Comunicazione e rapporti con i Dipendenti

Viene espressamente previsto che:

- la funzione di interesse pubblico, al cui perseguimento è indirizzata la attività della Cooperativa, impone che la condotta dei Dipendenti ed il loro rapporto con gli Utenti sia sempre improntato al massimo rispetto del decoro e della dignità umana, senza alcuna discriminazione e nel pieno rispetto della Carta Europea dei Diritti del Malato;
- nel definire la propria struttura organizzativa e funzionale, la Cooperativa deve ottimizzare l'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali in materia al criterio della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi, acquisendo ed impegnando le risorse umane medesime secondo criteri comparativi basati sul merito, nel rispetto della legge e della Contrattazione Collettiva;
- i Dipendenti devono adempiere ai propri doveri d'Ufficio conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con la Cooperativa e devono uniformare il proprio operato alle disposizioni del Codice Etico;
- l'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai Dipendenti. La violazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico costituirà inadempimento alle obbligazioni

derivanti dai rapporti intrattenuti a qualsiasi titolo con la Cooperativa e quindi, illecito disciplinare con ogni conseguenza di legge;

- è vietato che i Dipendenti ricevano denaro, doni o qualsiasi utilità, il cui modico valore non costituisca segno di mera cortesia, da Utenti, Terzi o rappresentanti;
- i Dipendenti che ricevano da Utenti e Terzi, in occasione di festività o particolari ricorrenze, doni o altre utilità al di fuori di quelle di modico valore e costituenti pratiche di ordinaria cortesia, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al responsabile del Codice Etico, il quale ne valuterà l'entità e la rilevanza, provvedendo alla restituzione e ad informare nel contempo l'Utente ed il Terzo, circa la politica dell'Azienda in materia.

ART. 9 – Comunicazione e rapporti con i Terzi

Viene espressamente previsto che:

- i Dipendenti preposti ai procedimenti preordinati alla stipula di contratti di qualsiasi natura o al conferimento di incarichi professionali per conto della Cooperativa, devono improntare i procedimenti negoziali alla ricerca del massimo vantaggio per la stessa Cooperativa, alla luce dei principi ed i criteri posti a garanzia della scelta del contraente, ed uniformando il proprio agire ai principi della trasparenza ed imparzialità;
- gli stessi Dipendenti devono conformare la propria attività ai principi ed ai criteri stabiliti dalla normativa di settore ed agli indirizzi di esecuzione. In particolare devono attenersi alla specifica disciplina riguardante la scelta del contraente, con riguardo alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore di beni e servizi o realizzazione di lavori attraverso l'impiego di criteri valutativi oggettivi, trasparenti e documentalmente riscontrabili;
- nello svolgimento delle procedure negoziali ed in particolare nelle pattuizioni delle condizioni contrattuali, i Dipendenti preposti a tale attività, devono ispirare il proprio operato ai principi di correttezza e buona fede, prevedendo strumenti contrattuali idonei a garantire il soddisfacimento delle esigenze della Cooperativa in termini di qualità e tempi di consegna, o di realizzazione;
- i Dipendenti di cui ai punti precedenti, nello svolgimento delle funzioni cui sono preposti, devono agire nell'esclusivo interesse della Cooperativa, astenendosi dal porre in essere condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi, con quello della Cooperativa medesima, ovvero configurare ipotesi di reato o altri illeciti, perseguibili nei termini e per le ipotesi contemplate ai punti sopra indicati;
- è fatto divieto riguardo a qualunque forma di regali o di favore che ecceda dalle normali pratiche di cortesia, o che sia comunque finalizzata al conseguimento, da parte dei Terzi, di trattamenti di favore nell'espletamento delle attività aziendali. Il principio è riferito sia ai regali promessi o offerti sia a quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di utilità o vantaggio per la Cooperativa e/o Dipendenti;
- la violazione del Codice Etico da parte del Terzo comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale in essere, nonché il pieno diritto della Cooperativa di chiedere ed ottenere il risarcimento dei danni patiti per la lesione della sua immagine ed onorabilità. A tale fine la regolamentazione dei rapporti della Cooperativa con i Terzi deve prevedere delle clausole risolutive espresse con il contenuto di cui sopra;

- al momento dell'approvazione del Codice Etico, la Cooperativa contatterà i Terzi al fine di emendare, per quanto possibile, i contratti in vigore inserendo la clausola di risoluzione espressa di cui sopra. L'eventuale rifiuto è considerato elemento negativo ai fini delle successive procedure di selezione, stante il disposto di cui ai punti precedenti.

ART. 10 – Controllo del Codice Etico (ACE)

10.1 Obiettivi:

L'ACE ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza ed aggiornamento del Codice Etico adottato.

10.2 *Composizione, nomina, durata incarico*

L'ACE deve possedere le conoscenze e l'esperienza necessaria per assicurare, un controllo operativo ed una supervisione sicuri ed efficaci con riferimento a tutti i settori di attività sottoposti a vigilanza e nei limiti stabiliti dal modello.

L'autonomia dei poteri e l'alto livello di competenza tecnico/professionale in ambito sanitario ed aziendalistico dei propri componenti, garantiscono il controllo dell'effettiva osservanza dei principi e dei valori etici richiamati nel Codice Etico.

10.3 Cause di non eleggibilità

La carica di componente dell'ACE non può essere ricoperta da chi:

- è stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria (salvi gli effetti della riabilitazione)
- è stato condannato con sentenza passata in giudicato (salvi gli effetti della riabilitazione):
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del Libro V del codice civile e nel RD n 267 del 16/3/1942;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per qualunque delitto non colposo;

10.4 Compiti, requisiti e poteri

L'ACE:

- *vigila sull'effettiva applicazione* del Codice Etico, verificando la coerenza tra i comportamenti teorici ed i comportamenti di fatto;
- *vigila circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità* del Codice Etico;
- *cura il necessario aggiornamento* del Codice Etico, nel caso in cui le analisi condotte evidenzino la necessità di effettuare correzioni ed adeguamenti;
- predispone una relazione informativa (su base semestrale) per il C.d.a. in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse;

10.5 Regole di funzionamento

Le attività poste in essere dell'ACE non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura, fermo restando che la Direzione Strategica svolge un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento. Alla Direzione Strategica infatti, compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Codice Etico;

- L'ACE ha libero accesso a tutte le funzioni della Cooperativa, per ottenere tutte le informazioni necessarie allo svolgimento della sua attività;
- Riunisce su convocazione il C.d.A. per urgente comunicazione;
- L'ACE si riunisce almeno una volta ogni tre mesi per accertare l'applicazione abituale del modello, attraverso il controllo di un campione significativo dei documenti sanitari ed amministrativi relativi alle aree di rischio di reato;
- viene redatto apposito verbale dell'attività svolta, custodito a cura del C.d.A.;
- nel caso che accerti una violazione del Modello che possa configurarsi come ipotesi di reato non ancora giunto a consumazione, ne dà immediata notizia al C.d.A., affinché questo impedisca il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento;
- le informazioni ricevute vengono protocollate e conservate a cura dell'ACE.

Il C.d.A. approva le regole di funzionamento al momento della loro definizione e recepisce, dopo attenta valutazione, le proposte di variazione/adeguamento provenienti dall'ACE.

10.6 Cause di revoca

La violazione delle disposizioni del Codice Etico e delle Regole di Funzionamento relative all'obbligatorietà delle riunioni, all'effettuazione dei controlli sulle procedure, alle audizioni del personale, ed alle relative verbalizzazioni e regolare tenuta del libro dei verbali, comporta la decadenza dell'ACE.

I componenti decadono altresì, nel caso in cui sopraggiungessero cause di ineleggibilità.

La decadenza dalla carica per tali motivi comporta la non rieleggibilità del componente stesso.

10.7 Segnalazioni

L'ACE deve segnalare tutti i comportamenti che possono configurare ipotesi di irregolarità al C.d.A., che dovrà attivarsi in funzione alla tipologia di irregolarità secondo la normativa vigente.

Qualora si rilevino violazioni del Codice Etico non configurabili come ipotesi di irregolarità, dopo segnalazione e dopo gli opportuni accertamenti, applicherà se necessario dei provvedimenti disciplinari.

