
CODICE ETICO

Il Codice Etico del Centro Servizi Medici Fisiomedica S.r.l.s. è incentrato sui principi fondamentali che si ispirano ad un'etica e valori che dovranno essere guida e modello di comportamento per ogni operatore, che venga a contatto a contatto diretto o indiretto con Centro Servizi Medici Fisiomedica S.r.l.s., nell'esercizio delle sue funzioni.

Versione del 20.12.2023

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Approvato dall'Amministratore in data 20 settembre 2023

Aggiornato dall'Amministratore in data 20 dicembre 2023

Sommario

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO	3
Centro Servizi Medici Fisiomedica S.r.l.s	6
Premessa	6
1. Ambito di applicazione del Codice Etico e destinatari	6
2. Principi Etici di riferimento	7
3. Norme di comportamento - Principi di condotta nella Gestione Aziendale	10
a. Verificabilità	11
b. Correttezza nelle registrazioni contabili e operazioni straordinarie	11
c. Salute e sicurezza sul lavoro	12
d. Rispetto della Privacy	12
4. Linee comportamentali e di condotta nelle relazioni con i portatori di interesse	12
a. Rapporti con gli utenti	12
b. Rapporti con le risorse umane (ivi compreso Whistleblowing)	14
c. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	16
d. Rapporti con i fornitori e gli appaltatori	17
e. Rapporti con la comunità, il territorio e l'ambiente	18
f. Rapporti con i media	19
5. Norme e regole di comportamento ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001	19
a. Norme e regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	19
b. Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici	19
c. Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali	20
d. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati societari	20
e. Norme e regole di comportamento nei rapporti con soggetti privati	20
f. Norme e regole di comportamento in tema di tutela dell'incolumità e della personalità individuale	20
g. Norme e regole di comportamento volte alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	21
h. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	21
i. Norme e regole di comportamento volte alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale	21
l. Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie e organi di Polizia Giudiziaria	22
m. Norme e regole di comportamento volte alla tutela dell'ambiente	22

- n. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare 22
- 6. Modalità di attuazione 23

Centro Servizi Medici Fisiomedica S.r.l.s

Premessa

Il Codice Etico (nel seguito anche il “Codice”) del Centro Servizi Medici Fisiomedica S.r.l.s (nel seguito “Centro Servizi Medici”) è incentrato sui principi fondamentali che si ispira ad un’etica e valori che dovranno essere guida e modello di comportamento per ogni operatore, che venga a contatto diretto o indiretto con il Centro Servizi Medici, nell’esercizio delle sue funzioni.

I principi che ispirano il Codice Etico non ci richiamano solo al rispetto delle norme, ma ancor prima a praticare comportamenti corretti nel Servizio e nell’amore verso l’affidato, l’accolto e l’assistito.

Nel magma delle incertezze di norme e regole che cambiano, la possibilità di riferirsi ad un quadro di principi etici fondanti il mondo cristiano consente, agli operatori delle diverse opere, di avere una garanzia per poter continuare come professionisti al servizio di persone in stato di bisogno, per formazione o assistenza o accoglienza, che al Centro Servizi Medici si rivolgono.

Con questi sentimenti va letto ed applicato questo Codice Etico, illuminato ed elaborato in linea con lo stile e il carisma proprio delle Fisiomedica S.r.l.s.

1. Ambito di applicazione del Codice Etico e destinatari

Il presente Codice si applica in tutte le opere del Centro Servizi Medici operanti in Italia e da esso direttamente controllate.

Il Codice Etico stabilisce le linee di condotta e regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che il Centro assume espressamente con i propri interlocutori, e definisce i criteri etici adottati per un corretto equilibrio tra aspettative e interessi dei vari operatori. Esso contiene, altresì, principi e linee guida di comportamento in eventuali aree a rischio etico.

I portatori di interesse di riferimento del Centro sono individuabili in: utenti, risorse umane (dipendenti, professionisti, collaboratori), consulenti, fornitori e appaltatori, Pubblica Amministrazione, organizzazioni sindacali, assicurazioni ed enti previdenziali, associazioni, media e collettività.

Il Codice rappresenta i valori e le norme comportamentali cui devono attenersi il Centro e i destinatari di seguito indicati.

Il Centro si impegna a promuovere la diffusione e il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, conformandosi alle regole comportamentali in esso definite.

Destinatari delle indicazioni contenute nel Codice sono:

- i membri del Centro Servizi Medici;
- i **dipendenti** con qualsivoglia funzione e qualifica;
- i **professionisti** che (in forma individuale o quali componenti di un'Associazione professionale) erogano prestazioni nell'interesse del Centro (di seguito, indicati quali "Personale"), senza alcuna eccezione;
- **tutti i soggetti** che operano per il centro, anche se non riconducibili a talune delle categorie di cui sopra, come ad esempio: **consulenti, collaboratori a qualsiasi titolo, fornitori, appaltatori e volontari**, qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto del Centro stesso.

Tutti i soggetti sopra indicati saranno complessivamente definiti, nel prosieguo, "Destinatari" o, singolarmente, "Destinatario".

Il Codice Etico è uno strumento cardine per guidare i destinatari al corretto comportamento e alla giusta condotta, nella loro vita nelle diverse opere, nei confronti di tutti gli interlocutori interni ed esterni.

È dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del presente Codice, comprenderne il significato ed, eventualmente, attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine al medesimo.

Sono "**destinatari per conoscenza**" del Codice tutti i portatori di interesse che, a vario titolo, sono potenzialmente interessati al controllo del Codice o, rispetto ai quali, sussiste un interesse del Centro a che ne vengano informati.

Questo Codice costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione dei rischi-reati connessi all'applicazione del D. Lgs 231/2001 e s.m.i. sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica.

2. Principi Etici di riferimento

Con l'adozione del presente Codice Etico, il Centro si impegna a rispettare, nello svolgimento di tutte le proprie attività, le leggi internazionali, nazionali in vigore in Italia e le leggi regionali in vigore nella regione in cui opera. Il Centro non inizierà né proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. Questo vale anche, e a maggior ragione, per i comportamenti dolosi o colposi contrari alla legge che possono generare un beneficio o un vantaggio per il centro.

In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio del Centro giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice, ai quali deve riconoscersi valore primario e assoluto.

Ogni destinatario deve essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti. Qualora esistessero dubbi su come procedere, ogni destinatario potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza (OdV) per ricevere chiarimenti e indicazioni sulle modalità descritte nel Codice (Cap. 6. - **Modalità di attuazione**).

Il fondamento morale del Centro si radica in una condotta etica e professionale.

Il Centro considera la persona e si pone in relazione con essa ponendo il paziente, il suo assistito o caregiver al centro delle proprie attenzioni.

Per questo motivo, nello svolgimento dei suoi servizi, il Centro:

- **Mira** ad accrescere la soddisfazione del proprio paziente e di tutte le parti interessate;
- **Orienta** a soddisfare ogni richiesta implicita ed esplicita di tutti i pazienti e le parti interessate.

Il Centro persegue i seguenti principi:

- **Centralità della persona e rispetto della sua dignità:** l'operato dei destinatari ha come centro d'interesse la persona con la sua storia personale e familiare, promuovendo e difendendo i suoi diritti, primo tra i quali *il diritto alla vita*, dal concepimento fino al suo esito naturale;
- **Accoglienza:** è il principio regolatore della vita interna e dei rapporti della struttura del Centro, caratterizza lo stile delle relazioni tra i differenti attori presenti e attivi nel Centro; e ricomprende e integra i tratti comportamentali della carità, della cortesia e della solidarietà;
- **Rispetto reciproco:** i destinatari si impegnano al rispetto della libertà di coscienza degli utenti e a questi si chiede di accettare e rispettare l'identità propria del Centro;
- **Onestà:** nei rapporti con gli utenti, tra i destinatari e verso tutti i portatori di interesse, essa costituisce elemento essenziale della buona gestione aziendale;
- **Imparzialità:** i rapporti del Centro verso tutti i propri portatori di interesse si basano sulla totale assenza di discriminazioni in merito a età, sesso, salute, condizione sociale, credo religioso, convinzioni ideologiche e politiche, etnia di appartenenza, nazionalità;
- **Legalità:** tutti i destinatari del presente documento sono tenuti al rispetto della normativa vigente, del Codice Etico e delle norme interne del Centro; in nessun caso il perseguimento dell'interesse del Centro può giustificare un operato non conforme agli stessi;
- **Professionalità:** i destinatari svolgono diligentemente le proprie prestazioni professionali, operando nell'interesse del Centro e perseguendo obiettivi di efficacia e di efficienza;
- **Trasparenza:** tutte le azioni e le relazioni con le controparti devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, secondo le normative applicabili e la miglior pratica;
- **Lealtà:** tutte le attività, interne ed esterne, devono essere improntate alla massima lealtà e integrità, operando con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, nonché tendendo alla valorizzazione e alla salvaguardia del patrimonio del Centro;
- **Correttezza:** tutte le azioni e le operazioni compiute e i comportamenti tenuti da ciascuno dei destinatari, nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla collaborazione, alla lealtà e al reciproco rispetto.

3. Norme di comportamento - Principi di condotta nella Gestione Aziendale

Dato il valore sociale dei servizi erogati, il Centro attua una gestione amministrativa, contabile e finanziaria volta ad assicurare la continuità aziendale nell'interesse degli utenti, dei destinatari, dei terzi e, in generale, di tutti i soggetti portatori di interesse nei confronti del Centro.

I destinatari sono obbligati, nei rapporti con qualsiasi portatore di interesse, a mantenere un comportamento etico, rispettoso delle leggi e dei regolamenti, improntato alla massima correttezza, integrità e trasparenza e, in ogni caso, in ossequio ai vincolanti principi contenuti nel presente Codice. In particolare, sono tenuti a prendere atto e ad osservare scrupolosamente e integralmente i seguenti canoni comportamentali:

- sono proibite pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione, concussione, truffa nei confronti della Pubblica Amministrazione, favoritismi e, più in generale, condotte contrarie alla legge;
- è fatto divieto ai destinatari, nell'esercizio delle cd "attività diverse" del Centro Servizi Medici, di ricevere ed erogare denaro, doni o qualsiasi utilità, ad eccezione dei beni di modico valore che costituiscono mera cortesia d'affari. Le condotte contrarie a tale principio sono proibite e verranno rigorosamente sanzionate, indipendentemente dal fatto che siano state realizzate o tentate, in maniera diretta o attraverso terzi, per ottenere vantaggi personali, per altri o per il Centro;
- non è permesso utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio dell'attività loro affidata.

a. Verificabilità

Il Centro si impegna, nei rapporti di qualsiasi natura e verso qualsiasi "portatore di interesse", a far sì che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua, rispettando al contempo gli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di trattamento dei dati riservati.

b. Correttezza nelle registrazioni contabili e operazioni straordinarie

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. I destinatari, qualora vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili, sono tenuti a informare tempestivamente l'Organo di Vigilanza (nel seguito anche "OdV").

Ciascun destinatario, che contribuisce alla predisposizione del bilancio e delle altre comunicazioni amministrative utili per fornire ai terzi un'informazione veritiera, completa e corretta sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale nel suo complesso, deve:

- attivarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente in contabilità;
- assicurare:
 - disponibilità di un'adeguata documentazione di supporto per ogni operazione, in modo da consentirne l'agevole registrazione contabile, la ricostruzione accurata e l'individuazione dei diversi

livelli di responsabilità;

- massima collaborazione;
- completezza e chiarezza delle informazioni fornite;
- esattezza dei dati e delle elaborazioni;
- correttezza delle informazioni prodotte e fornite.

Nella definizione e gestione di operazioni straordinarie e nell'elaborazione di situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie di carattere straordinario, il Centro si impegna al rispetto del principio di salvaguardia dell'integrità patrimoniale a garanzia dei creditori.

c. Salute e sicurezza sul lavoro

Il Centro si impegna a rispettare (e a richiedere il rispetto da parte dei propri fornitori e appaltatori) la normativa vigente in materia di tutela del lavoro, lavoro minorile, e quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Il Centro promuove comportamenti responsabili da parte delle Risorse Umane e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro, a salvaguardia della salute del Personale.

Il Centro, nella gestione della salute e sicurezza, si ispira ai seguenti principi e criteri:

- evita i rischi;
- valuta i rischi che non possono essere evitati;
- combatte i rischi alla fonte;
- adegua il lavoro alla persona, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo, e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tiene conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituisce ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programma la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dà la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartisce adeguata formazione e istruzioni ai lavoratori.

d. Rispetto della Privacy

Il Centro garantisce il trattamento delle informazioni personali e sensibili in suo possesso, relative ai propri Collaboratori, Utenti, Pazienti e Fornitori, nel pieno rispetto della normativa in materia; a tale scopo attua misure idonee a tutelare l'inviolabilità dei dati e il loro corretto trattamento.

4. Linee comportamentali e di condotta nelle relazioni con i portatori di interesse

a. Rapporti con gli utenti

In riferimento al Codice Etico, con il termine **utenti** si individuano:

- **Pazienti** nei servizi ambulatoriali;
- **Pazienti** nei servizi di diagnostica per immagine;
- **Pazienti** nei servizi riabilitativi;

Nel caso in cui l'utente sia un minore o un individuo incapace di autonomia decisionale, le disposizioni previste per gli utenti in questa sezione si rivolgono ai **familiari**, al **tutore** o all'**amministratore di sostegno**.

Nelle relazioni con gli utenti il Centro si impegna a rispettare i seguenti principi:

Personalizzazione

Il Centro pone l'utente al centro delle strategie organizzative.

Il criterio della personalizzazione comporta il costante e diretto riferimento alla persona per la conoscenza dei suoi bisogni, delle sue aspettative e speranze, mediante il dialogo, nel coinvolgimento partecipativo e nella condivisione dei processi. L'orientamento alla persona non può essere disgiunto dalla disposizione interiore all'empatia che porta il destinatario a superare gli schemi o gli automatismi valutativi e operativi, per costruire un rapporto interpersonale vero, fondato sull'ascolto e sul dialogo.

L'utente ha diritto all'autonomia morale, al riconoscimento e al rispetto della dignità umana.

Professionalità

La professionalità è il tratto distintivo e qualificante di tutte le persone che operano all'interno del Centro.

Rientrano nel concetto di professionalità comportamenti operativi caratterizzati da diligenza, correttezza, lealtà. In particolare, la professionalità si esprime nelle competenze tecnico-scientifiche aggiornate, in conformità ai profili delle singole professioni e nei processi organizzativi e operativi delle prestazioni. Essa è il risultato della sintesi di conoscenze scientifiche e pratiche (sapere e saper fare), di esperienza e di qualità umane indispensabili nella relazione con l'utente.

È fatto divieto assoluto ai destinatari di promettere e svolgere pratiche di favore a utilità degli utenti, al di fuori delle pratiche e procedure stabilite dal Centro, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni.

Il Centro si impegna, nell'acquisizione, nell'uso e nell'archiviazione di tutte le informazioni, con particolare riguardo ai dati sensibili, a garantirne la riservatezza in conformità con la legislazione vigente in materia.

Tutti i destinatari sono, inoltre, tenuti al rispetto dei Piani e Regolamenti (es. Progetti educativi, Piani Assistenziali, ecc.) interni, propri di ogni singola struttura.

È inaccettabile ogni forma di molestia sessuale, o di molestia morale, come richiamato nella sezione successiva 4b - **Rapporti con le risorse umane**.

b. Rapporti con le risorse umane

Con riferimento esclusivo al Codice Etico, con il termine **risorse umane** si individuano tutti i dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, i professionisti, i collaboratori (anche i volontari che lavorano in nome e per conto del Centro) e i tirocinanti del Centro.

I dipendenti devono essere consapevoli delle finalità e del carattere del Centro; il personale, che accetta l'assunzione, collabora alla realizzazione di dette finalità in coerenza con i principi cui si ispira il Centro.

Il Centro si impegna a mantenere un comportamento orientato alla salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, alla tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute e della sicurezza delle proprie risorse umane, e garantisce un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche e gli orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni di alcun genere.

Nell'ambito del rapporto lavorativo instaurato con il Centro, ogni lavoratore dovrà svolgere le proprie mansioni in conformità alle leggi, alle regolamentazioni interne o esterne e alle linee guida del presente Codice, sulla base di un impegno personale all'onestà e alla lealtà verso il Centro.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi, e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona, nell'ambito di un trattamento equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Il Centro si impegna ad adottare tutti gli strumenti necessari per valutare la propria adeguatezza rispetto alla vigente normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

Tutti i lavoratori sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di salute e sicurezza, astenendosi da comportamenti illeciti o, comunque, pericolosi e segnalando all'OdV attività svolte ai danni dei beni o delle risorse umane del Centro.

È proibito l'uso di sostanze stupefacenti e l'assunzione di alcolici durante l'attività lavorativa, come pure è vietato svolgere le proprie mansioni sotto l'effetto delle sopracitate sostanze.

Nei rapporti con le risorse umane, elementi di riferimento sono:

Selezione e promozione

Il Centro uniforma i propri processi di selezione e acquisizione del personale al rispetto dei principi e valori enunciati nel proprio Codice Etico, secondo criteri comparativi, basati sul merito e nel rispetto delle leggi vigenti.

Il Centro, inoltre, prevede l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine le risorse umane del Centro vengono impiegate seguendo criteri di merito, efficacia ed efficienza, nel rispetto della Legge, della Contrattazione Collettiva applicata e dei principi etici di riferimento.

Il Centro promuove e valorizza un sistema di formazione e aggiornamento continuo, professionale ed etico.

Conflitti di interessi

I conflitti di interessi, che coinvolgono dipendenti e collaboratori, devono essere resi noti attraverso una dichiarazione sottoscritta, da compilarsi immediatamente allorché il dipendente e/o il collaboratore ne ravvisi l'esistenza. Esiste un conflitto di interessi, reale o potenziale, quando una relazione fra un lavoratore

e un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi del Centro o in violazione di norme applicabili.

Le risorse umane, nei rapporti con i portatori di interesse, devono privilegiare gli interessi del Centro rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per sé stessi o per i propri familiari o per i loro soci (intesi come soggetti che intrattengono, in via contrattuale o associativa, rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente).

Ripudio di violenze e molestie (ivi compreso Whistleblowing)

Il Centro considera inaccettabile qualsiasi tipo di violenza, molestia o comportamento indesiderato che violino la dignità della persona verso cui questi atteggiamenti siano rivolti, sia nell'ambito lavorativo che extra lavorativo.

È, quindi, vietata ogni forma di molestia sessuale o di molestia morale, riferita a diversità personali, culturali, politiche e religiose.

Ai sensi del presente Codice, si definisce "*molestia sessuale*" ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, inclusi gli atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Costituiscono esempi di molestia sessuale i seguenti comportamenti:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

Ai sensi del presente Codice, si definisce "*molestia morale*" ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente superiori.

Costituiscono esempi di molestia morale i seguenti comportamenti:

- comportamenti volti a danneggiare l'immagine e l'autostima di un soggetto, quali intimidazioni, rimproveri, ingiuste svalutazioni dei risultati conseguiti, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici o su situazioni attinenti alla sfera privata del soggetto, che inducono la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- comportamenti volti a danneggiare la professionalità di un soggetto, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio sulle prospettive di carriera, ingiustificate rimozioni da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie,

discriminazioni salariali e ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento nelle proprie attività;

- comportamenti volti a emarginare o isolare un soggetto, quali cambiamento ingiustificato delle mansioni o dei colleghi di lavoro, accompagnato da intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo dell'operato del singolo.

Il Centro condanna ogni comportamento – sia esso verbale, fisico o gestuale – che abbia connotazioni coercitive, offensive, minacciose o volte all'intimidazione delle persone, ivi comprese tutte le pratiche legate al fenomeno del *mobbing* e richiamate nel paragrafo dedicato alle "*molestie morali*".

Ci avvaliamo di un sistema di Whistleblowing, tramite cui è possibile segnalare qualsiasi notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle disposizioni del Codice Etico. Nel rispetto della normativa in materia di privacy, garantiamo la totale protezione dei segnalanti avverso qualsiasi forma di ritorsione, condizionamento, disagio o discriminazione per aver effettuato la segnalazione, affinché i Destinatari possano sentirsi liberi di esprimere un timore o di richiamare l'attenzione su un fatto che abbia possibili implicazioni sul piano etico. La segnalazione di eventuali violazioni delle disposizioni del Codice Etico da parte dei Destinatari dovrà avvenire attraverso gli strumenti previsti dal Modello di organizzazione, gestione e controllo. L'Organismo di Vigilanza si impegna a mantenere il più stretto riserbo sulle segnalazioni ricevute. Il Centro Servizi Medici FisioMedica si riserva ogni mezzo di tutela nei confronti delle segnalazioni calunniose.

Il presente Codice Etico indica le modalità di segnalazione in conformità a quanto prescritto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e dal Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La segnalazione può essere effettuata con modalità cartacea con consegna diretta ai membri dell'OdV, attraverso chiamata telefonica ai componenti dell'OdV, attraverso modalità telematica con mail ai componenti dell'OdV.

N.B.: il segnalante, qualora non abbia ricevuto riscontro alla segnalazione effettuata ovvero ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, può adire al canale esterno di segnalazione messo a disposizione dalla Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) → whistleblowing.anticorruzione.it

Beni istituzionali

I beni e le riserve aziendali sono risorse di tutti i dipendenti e del Centro stesso; ciascun collaboratore è tenuto a utilizzarli operando con diligenza, assumendo comportamenti responsabili e di tutela dei beni stessi. I collaboratori sono tenuti a preservare i beni del Centro affidati loro nell'ambito della propria attività e devono usarli in modo appropriato e conforme all'interesse del Centro, evitando anche che terzi possano farne un uso improprio.

Ogni dipendente e collaboratore è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati, nel rispetto delle disposizioni normative in vigore e delle condizioni dei contratti di licenza, ed è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Premi

Il Centro, per garantire che il perseguimento della crescita professionale dei singoli sia sempre rispettoso dei valori di legalità descritti nel presente Codice, non offre ai propri dirigenti e dipendenti premi eccessivamente ambiziosi, che possano indurre le persone a tenere comportamenti illeciti e dannosi per il Centro e/o per i Terzi.

In tali casi, il Centro si riserva il diritto di agire per ottenere il risarcimento di tutti i danni che dovessero derivare da comportamenti scorretti, illeciti e in contrasto con le indicazioni impartite dal Centro stesso, posti in essere dai propri dipendenti e/o collaboratori.

c. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti, diretti o mediati, con la Pubblica Amministrazione, il Centro impronta la propria condotta alla massima lealtà e cooperazione.

Per istituzioni della Pubblica Amministrazione si intendono, oltre i pubblici dipendenti, anche gli interlocutori commerciali privati, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio.

Ogni rapporto con i soggetti sopra menzionati è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a fornire informazioni pubbliche sull'attività del Centro, a rispondere a richieste o atti di ispezione o, comunque, a rendere nota la posizione del Centro su temi rilevanti.

Il Centro è, dunque, impegnato attivamente a:

- rappresentare i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per il Centro;
- evitare destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

In occasione di verifiche o ispezioni da parte delle autorità pubbliche competenti, i destinatari devono adottare un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

La comunicazione, l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsivoglia natura, con la Pubblica Amministrazione sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e al personale autorizzato.

Nell'ambito dei rapporti, anche di natura non commerciale, instaurati tra il Centro e la Pubblica Amministrazione, i destinatari del presente Codice sono tenuti ad astenersi dal sollecitare o ottenere informazioni riservate, che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nel caso in cui il Centro ricorra a un consulente o a un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, il Centro applica le stesse direttive, valide per i dipendenti del Centro, anche nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo". Inoltre, il Centro non si fa rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e, comunque, tali da non compromettere

l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere autorizzato dal legale rappresentante e documentato in modo adeguato.

d. Rapporti con i fornitori e gli appaltatori

Nella selezione dei fornitori di qualsiasi natura, il Centro adotta criteri di valutazione comparativa idonei a individuare il miglior contraente, in ragione della qualità del bene/servizio rapportata al miglior prezzo o all'offerta più vantaggiosa.

I destinatari, preposti alla stipula di contratti o al conferimento di incarichi di qualsiasi natura per conto del Centro, devono improntare i procedimenti negoziali alla ricerca del massimo vantaggio per lo stesso, e agli indirizzi aziendali di esecuzione posti a garanzia della scelta del contraente, uniformando il proprio agire ai principi di Trasparenza e Imparzialità, così come definiti nel cap. 2 - **Principi etici di riferimento**.

I destinatari, di cui al paragrafo precedente, devono agire nell'esclusivo interesse del Centro, astenendosi dall'attuare condotte nelle quali possa anche solo potenzialmente essere ravvisata una situazione di conflitto di interessi, ovvero si possa configurare ipotesi di reato o altri illeciti.

In particolare, nella conduzione di trattative d'affari con aziende farmaceutiche, informatori farmaceutici, grossisti farmaceutici, farmacie o chiunque altro produca, venda o promuova qualunque farmaco, presidio medico-chirurgico e/o dispositivo medico prescrivibile agli utenti o nelle fasi di selezione e acquisto dei suddetti prodotti, i destinatari dovranno avere come unico interesse quello della tutela della salute e del benessere psico-fisico dei pazienti.

Le collaborazioni con strutture sul territorio analoghe sono improntate alla trasparenza e alla correttezza, mirando come obiettivo unico alla salvaguardia dell'utente e della collettività.

È da evitare che nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto del Centro cerchi di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nella quale l'interlocutore si possa trovare, o eventi e imprevisti al fine di negoziare e/o concludere un contratto vantaggioso per il Centro. Inoltre le prestazioni nei confronti degli utenti, erogate da fornitori o appaltatori per conto del Centro, devono essere di qualità eccelsa, come se fossero erogate direttamente dal Centro.

e. Rapporti con la comunità, il territorio e l'ambiente

Il Centro si impegna a favorire, sostenere, e promuovere attività filantropiche meritevoli, testimoniando così il proprio impegno a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

Il Centro facilita processi di divulgazione scientifica e culturale, e mantiene un atteggiamento di apertura e interesse verso il progresso, dimostrandosi disponibile a intraprendere collaborazioni e convenzioni con università e centri culturali e di ricerca scientifica. Le attività del Centro sono condotte in conformità alle leggi relative alla salvaguardia dell'ambiente; il Centro si impegna a promuovere, nell'ambito delle proprie strutture, l'uso razionale delle risorse e l'attenzione alla ricerca di soluzioni innovative per garantire il risparmio energetico.

Il Centro non eroga alcun contributo, direttamente o indirettamente, a partiti politici, comitati o candidati politici.

f. Rapporti con i media

Il Centro garantisce il massimo rispetto degli aspetti etici relativi all'informazione, anche nell'intento di evitare che si diffondano informazioni ingannevoli o comportamenti che possano trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o ignoranza.

Il Centro, nel rapportarsi con i media, si impegna a dare informazioni corrette e veritiere che non ledano in alcun modo la privacy e l'altrui reputazione.

Nell'ambito della pubblicità, con qualunque mezzo di comunicazione, questa sia veritiera e sobria, assicurando sempre al destinatario l'immediata riconoscibilità del messaggio promozionale.

5. Norme e regole di comportamento ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

a. Norme e regole di comportamento nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Si rimanda alle linee comportamentali e di condotta si cui al paragrafo 4.c "Rapporti con la Pubblica Amministrazione".

b. Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici

Le risorse del Centro Servizi Medici - quali ad esempio personal computer, dispositivi di telefonia mobile ed altri strumenti di comunicazione - devono essere impiegate evitando qualsiasi comportamento che possa compromettere la funzionalità e la protezione del sistema informatico aziendale.

Non è ammessa, in alcun modo, l'alterazione del funzionamento di un sistema telematico o informatico del Centro Servizi Medici, ovvero dei dati ed informazioni in esso contenuti.

Inoltre, ogni destinatario dovrà evitare di caricare sui sistemi informatici del Centro Servizi Medici software non autorizzati, nonché estrarre copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o di terzi, ovvero commercializzare detti programmi.

Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali. Il Centro Servizi Medici condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare impegno sarà profuso dal Centro Servizi Medici nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti (quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, ecc.).

Nessun rapporto verrà intrapreso o proseguito con controparti di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

c. Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali

Il Centro Servizi Medici condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione

qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso. Particolare impegno sarà profuso dal Centro nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti (quali ad esempio fornitori, consulenti, appaltatori, ecc.). Nessun rapporto verrà intrapreso o proseguito con controparti di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

d. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati societari

Si rimanda alle norme di comportamento definite nel paragrafo 3 "Norme di comportamento - Principi di condotta nella gestione aziendale", con particolare riferimento al punto b) "Correttezza nelle registrazioni contabili e operazioni straordinarie".

e. Norme e regole di comportamento nei rapporti con soggetti privati

Il Centro Servizi Medici intrattiene rapporti esclusivamente con soggetti privati che offrano garanzie in termini di correttezza ed eticità.

La selezione dei fornitori di beni o di servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati sulla base di criteri improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione.

Il Centro Servizi Medici promuove il rafforzamento di una "cultura del rispetto" basata sull'integrità e la promozione di pratiche trasparenti nei rapporti con soggetti privati.

Il Centro Servizi Medici vieta e non tollera l'adozione di comportamenti illeciti, quali l'offerta o la ricezione di denaro o altre utilità, finalizzati ad ottenere/mantenere affari o ad assicurare un illecito vantaggio al Centro Servizi Medici.

I soggetti che operano in nome e per conto del Centro Servizi Medici evitano il coinvolgimento personale e/o evitano di coinvolgere il Centro Servizi Medici in qualsiasi tipo di comportamento corruttivo (operazioni, attività e relazioni con terze parti che possano determinare accuse penali, nonché eventuali responsabilità in capo al Centro, ecc.).

f. Norme e regole di comportamento in tema di tutela dell'incolumità e della personalità individuale

Il Centro Servizi Medici ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Il Centro Servizi Medici ripudia, pertanto, ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona e qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, ivi incluse le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ed ogni possibile azione che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche. È fatto altresì divieto di acquisire, utilizzare, diffondere e/o cedere materiale pedo-pornografico anche attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici ed immagini virtuali.

g. Norme e regole di comportamento volte alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Si rimanda alle norme di comportamento definite nel paragrafo 3 “Norme di comportamento - Principi di condotta nella gestione aziendale”, con particolare riferimento al punto c) “Salute e sicurezza sul lavoro”.

h. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

I destinatari del Codice Etico non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè, l'accettazione o il trattamento) di beni mobili o denaro provenienti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, osservando in maniera rigorosa le normative applicabili in materia di antiriciclaggio.

Pertanto, è necessario verificare

- in via preventiva le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti (ad es. consulenti, fornitori, ecc.) al fine di appurare la loro integrità morale, la loro eticità e rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- sulla base della propria esperienza, che le operazioni non abbiano caratteristiche che possano destare il sospetto di connessione ad attività di riciclaggio.

i. Norme e regole di comportamento volte alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale

Il Centro Servizi Medici agisce nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale legittimamente in capo a terzi, nonché delle leggi, regolamenti e convenzioni, anche in ambito comunitario e/o internazionale, a tutela di tali diritti.

A tal riguardo, tutti i destinatari dovranno rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi e astenersi dall'uso non autorizzato dei suddetti diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze negative per il Centro Servizi Medici.

Tutti i destinatari, inoltre, dovranno astenersi dall'utilizzare in qualsiasi forma, in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, del Centro Servizi Medici o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa sul diritto d'autore.

l. Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie e organi di Polizia Giudiziaria

I rapporti con le Autorità Giudiziarie e gli organi di Polizia Giudiziaria, di ogni ordine e grado, dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione.

A tal proposito, i destinatari del presente Codice Etico, soprattutto qualora vengano coinvolti in procedimenti giudiziari, dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia.

Analogamente, i destinatari del presente Codice Etico dovranno astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia offerta di denaro o altre utilità,

al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un'Autorità Giudiziaria.

m. Norme e regole di comportamento volte alla tutela dell'ambiente

Il Centro Servizi Medici è consapevole degli effetti, diretti ed indiretti, delle proprie attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Il Centro, pertanto, programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche in considerazione dei diritti delle generazioni future.

I principi fondamentali a cui si ispira il Centro Servizi Medici sono:

- prevenire e, se non è possibile, ridurre al minimo ogni forma di inquinamento;
- ottimizzare costantemente l'impiego di ogni tipo di risorsa;
- contribuire ad educare gli *stakeholder* ad assumere un comportamento rispettoso dell'ambiente;
- svolgere tutti i controlli necessari al fine di non arrecare danno all'ambiente;
- ridurre al minimo i rifiuti generati dall'esercizio delle attività e provvedere allo loro gestione, attraverso il ricorso, ove necessario, a soggetti specializzati e qualificati.

n. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Il Centro Servizi Medici considera il rispetto delle vigenti normative sull'immigrazione come presupposto inderogabile nel caso di impiego di personale proveniente da paesi extracomunitari. Il Centro, pertanto, si impegna a non intrattenere rapporti di collaborazione con cittadini di paesi terzi che non siano in regola con il permesso di soggiorno, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente sull'immigrazione. Inoltre, il Centro Servizi Medici richiede a tutti i suoi collaboratori/fornitori di avvalersi, come dipendenti, esclusivamente di cittadini di paesi terzi che abbiano un regolare permesso di soggiorno.

6. Modalità di attuazione

Fisiomedica S.r.l.s si impegna a definire responsabilità e ad attivare procedure, pratiche o istruzioni, per assicurare che i valori qui indicati siano rispecchiati dai comportamenti concreti di tutti i destinatari, prevedendo, ove è il caso, apposite sanzioni per le eventuali violazioni.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice Etico è l'OdV.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

L'attuazione e il rispetto del Codice Etico devono essere continuamente controllati da parte dell'OdV che, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, deve:

- verificare il rispetto del Codice Etico da parte dei destinatari;
- fornire, ai soggetti interessati che ne facciano richiesta, i chiarimenti e le delucidazioni in ordine all'interpretazione del Codice o alla legittimità di un comportamento proprio o di altri;
- stimolare e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione sul Codice Etico, determinate dal Centro.

Il Centro si impegna a portare a conoscenza dei soggetti interessati il Codice mediante apposite attività di comunicazione e ad attivare un piano di formazione periodica sulle tematiche relative al Codice per le risorse umane (cf 4b). Il Codice è visibile da parte del pubblico sul sito web del Centro: www.fisiomedicagiano.it

I destinatari del presente Codice e tutti i portatori di interesse del Centro possono segnalare una presunta violazione del Codice all'OdV, tramite:

- l'indirizzo mail: odv@fisiomedicagiano.it
- per iscritto, inviando apposita comunicazione all'indirizzo: FISIOMEDICA S.R.L.S. - Organismo di Vigilanza - Via Roma, 55 - Fraz. Bastardo - 06030 - Giano dell'Umbria (PG)
- l'OdV provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

In ogni caso, l'OdV garantisce coloro che abbiano effettuato le segnalazioni con la certezza che non potranno essere oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, l'adeguata riservatezza di tali soggetti.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, dei collaboratori e dei professionisti del Centro. L'accettazione delle linee di condotta stabilite in questo Codice è condizione per l'instaurazione di un rapporto di impiego all'interno del Centro. L'applicazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascun dipendente e collaboratore. Questi, una volta informato, non potrà invocare, a giustificazione del proprio

inadempimento, la mancanza di conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico. Le indicazioni del Codice prevalgono rispetto alle istruzioni impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

Il personale deve adottare un atteggiamento propositivo, evitando un contegno di tolleranza passiva di fronte a possibili infrazioni o agendo di propria iniziativa, quando dovesse rilevare deviazioni in qualsiasi processo operativo rispetto ai principi delineati dal presente Codice; non assuma mai una condotta passiva a fronte di situazioni contrarie ai criteri indicati nel presente Codice.

La violazione delle disposizioni del Codice da parte dei dipendenti, a prescindere dall'esito dell'eventuale giudizio penale, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili (in Italia: circa la disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300). Costituiscono violazioni sanzionabili sia i comportamenti e gli atti compiuti in violazione del Modello, sia l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti.

Relativamente ai responsabili delle varie opere, la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato.

Per quanto riguarda gli altri destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi incluse comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

Il tipo e l'entità delle sanzioni, graduate in relazione all'elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa), alla rilevanza degli obblighi violati, al livello di responsabilità gerarchica, alla eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti, alla presenza di circostanze aggravanti o attenuanti, sono dettagliati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.