

	Modello Organizzativo e di Gestione EX D.LGS. 231/2001	MOG – Allegato A
		Rev.

POLIAMBULATORIO PRIVATO B.C.P. S.r.l

Viale Graziosi 31/1 – Maranello

Capitale Sociale € 41.600 i.v.

Registro imprese di Modena – REA 194709

Codice Fiscale e Partita Iva n. 00913370367

Codice Etico

Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11

della legge 29 settembre 2000, n. 300"

Sommario

1. Introduzione	3
2. Principi generali	3
3. Regole comportamentali	5
4. Salute e sicurezza.....	6
5. Illeciti disciplinari tentati	6
6. Informazione	6
7. Implementazione del sistema disciplinare	7
8. Rapporti con i terzi	7
9. Disposizioni finali	12

1. Introduzione

Il POLIAMBULATORIO PRIVATO B.C.P. (di seguito B.C.P.), è una società a responsabilità limitata, costituita in data 12/11/1981 ed ha sede in Modena Via Sabbatini n. 17.

La società ha come oggetto sociale l'esercizio di attività ambulatoriali, prestazioni specialistiche ambulatoriali, di diagnostica strumentale, di analisi di laboratorio ed ogni attività affine e/o connessa alle stesse, nonché prestazioni di terapia fisica, fisiochinesiterapia, ortopedia, rieducazione funzionale e neuromotoria, ginnastica correttiva e riabilitazione ed ogni attività affine e/o connessa alle stesse B.C.P. inoltre svolge attività di gestione di centro ginnico sportivo articolato in diverse discipline.

La società B.C.P., determinata ad assicurare la massima correttezza in tutti i comportamenti a tutela dell'immagine e reputazione propria, ha scelto di conformarsi, alle prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"), normativa (di seguito anche il "Decreto"), che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa della società al verificarsi di una serie di illeciti penali predefiniti commessi da persone che, all'interno della società, rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli stessi.

Pertanto, per la natura dei servizi erogati dal B.C.P., la stessa ha ritenuto necessario procedere nella redazione ed adozione del presente "Codice Etico", che raccoglie l'insieme dei principi di lealtà, trasparenza, correttezza, integrità, impegno professionale e morale che caratterizzano da sempre le relazioni della società verso tutti gli *stakeholders*, quali il personale, i collaboratori ed i terzi in generale, auspicandone la condivisione e diffusione ed esigendone l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto della società o che venga in contatto con la stessa prevedendo l'applicazione di sanzioni in caso di eventuali violazioni.

I "destinatari" sono pertanto:

I componenti degli organi sociali (soci e componenti del Consiglio di Amministrazione – di seguito C.d.A.);

I dipendenti (dirigenti ed impiegati);

I collaboratori esterni (medici e partners);

In generale tutti coloro che intrattengono relazioni con la società (clienti, fornitori, pazienti).

Tanto premesso, il presente documento ("Codice Etico") è stato approvato dall'organo amministrativo che si impegna a garantirne la massima diffusione, anche attraverso l'organo di controllo (di seguito "Organismo di Vigilanza" o anche solo "OdV") istituito ai sensi del Decreto, vigila sulla relativa osservanza.

2. Principi generali

La società B.C.P. opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei luoghi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo ex D. Lgs n. 231/2001 e dalle procedure interne adottate e si dichiara libera di non intraprendere o proseguire alcun

rapporto con chiunque dimostri di non condividerne il contenuto e lo spirito e ne violi i principi e le regole di condotta.

I destinatari del presente codice etico devono attenersi condividerne, accettare e conformarsi ai principi etici di seguito enunciati:

- legalità, onestà e correttezza;
- eguaglianza e imparzialità;
- trasparenza, correttezza e professionalità;
- riservatezza;
- valore della persona e delle risorse umane;
- responsabilità verso la società e verso l'ambiente.

I comportamenti dei destinatari, sono improntati al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti (REGOLAMENTI AZIENDALI), B.C.P. considera la legalità, la correttezza e l'onestà principi irrinunciabili, che dettano il comportamento dell'azienda nei rapporti quotidiani con stakeholder e competitor ed in nessun caso il perseguimento degli obiettivi aziendali può giustificare una condotta antitetica ai presenti principi.

B.C.P. tutela e promuove il rispetto della dignità umana, che non deve essere discriminata in base ad età, sesso, orientamento sessuale, condizioni personali e sociali, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose. Non sono, di conseguenza, tollerati comportamenti discriminatori.

Nello svolgimento delle diverse attività sociali, i destinatari devono operare con imparzialità, assumendo le decisioni con rigore professionale e obiettività secondo criteri di valutazione oggettivi e neutrali.

Tutte le azioni, operazioni, negoziazioni e, più in generale, i comportamenti dei destinatari si ispirano alla massima trasparenza, da intendersi come chiarezza e veridicità delle condotte e correttezza. Nella gestione delle attività i destinatari sono, infatti, tenuti a fornire informazioni veritiere, complete e accurate.

Lo svolgimento delle attività sociali è improntato a criteri di professionalità, impegno e diligenza adeguati alla natura dei compiti e delle responsabilità a ciascuno affidati.

La riservatezza è regola imprescindibile di ogni condotta. Deve essere assicurata la riservatezza delle informazioni nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di tutela dei dati personali.

L'obbligo di riservatezza si estende, oltre che alle informazioni che riguardano B.C.P., anche a quelle relative a pazienti, fornitori o agli altri soggetti in relazione d'affari.

Nessun dipendente o collaboratore può trarre vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni riservate. La comunicazione a terzi delle informazioni deve avvenire esclusivamente da parte di soggetti autorizzati e, in ogni caso, in conformità alle disposizioni aziendali. Nella comunicazione a terzi delle informazioni, consentita per ragioni d'ufficio o professionali, deve essere espressamente dichiarato il carattere riservato dell'informazione e richiesta l'osservanza dell'obbligo di riservatezza al terzo.

Il valore della persona, della integrità fisica e morale, deve essere garantito in ogni situazione. Le risorse umane rappresentano un valore indispensabile e prezioso per la crescita e sviluppo di B.C.P.

Al fine di valorizzare le capacità e le competenze di ciascuno, sono adottati criteri di merito e garantite a tutti pari opportunità. Di conseguenza, la gestione delle risorse umane tende al miglioramento e all'accrescimento delle capacità di ciascuno, anche attraverso attività di formazione e di aggiornamento.

L'organizzazione del lavoro è volta ad evitare qualsiasi situazione di oppressione organizzativa e/o di violenza psicologica. Sono garantite condizioni di lavoro che aiutino a svolgere le proprie mansioni in un clima di collaborazione, rispetto e serenità.

Ispirata ai valori fondamentali di welfare aziendale la società B.C.P., consapevole della delicatezza dell'attività svolta, pone il massimo riguardo al rispetto dei rapporti con i destinatari, ma anche, più in generale, con la collettività e l'ambiente. B.C.P. quindi si impegna con i destinatari del presente codice etico, a condurre la propria attività alla luce di principi di utilità sociale e sostenibilità ambientale.

3. Regole comportamentali

La Società, non tollera che l'utilizzo di strumenti quali la corruzione e l'estorsione possano essere impiegati in nessuna situazione, nemmeno per incrementare gli affari.

Le relazioni con i partner della Società (clienti, fornitori, banche, autorità etc.) devono essere basate sull'onestà, la fedeltà e la legalità.

La direzione della Società non accetterà che alcuno dei suoi dipendenti sia attivamente o passivamente coinvolto in fenomeni di corruzione o che supporti qualsiasi azione che possa essere sospettata di corruzione.

In particolare, la selezione dei fornitori, collaboratori esterni, la scelta degli acquisti dei beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente Codice e delle procedure interne adottate dalla società utilizzando la forma scritta.

È vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da denari propri o non preventivamente adibiti a tale scopo; consegue un onere imprescindibile di documentazione delle spese effettuate e rendiconto trasparente delle stesse.

Il B.C.P. S.r.l. vuole altresì garantire la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti anche al fine di creare un solido rapporto ispirato a valori di correttezza, lealtà, efficienza e professionalità, assicurando rapporti improntati al rispetto della legge.

La Società prende atto che con l'entrata in vigore della Legge 190/2012, il reato di corruzione tra privati è entrato a far parte del novero delle fattispecie delittuose punibili anche con riferimento ai reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001 (fattispecie sino ad oggi esclusa).

La Società prende altresì atto che una siffatta previsione potrebbe avere ripercussioni anche in capo alla stessa.

Pertanto, la Società intende adottare misure di prevenzione volte ad evitare il rischio di incorrere nel menzionato reato di corruzione privata all'uopo valorizzando anche l'attività di supervisione dell'Organismo di Vigilanza, nonché – qualora necessario – l'implementazione di apposite procedure.

Il B.C.P. S.r.l. indica qui di seguito i principi di comportamento, per la maggior parte già comunque identificati dai principi enunciati nel presente Codice Etico e nel Modello Organizzativo, ai quali ritiene che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori debbano conformarsi:

- i) **valutazione del rischio:** conoscere e monitorare il rischio di commissione di fatti corruttivi nel settore e mercato di appartenenza;
- ii) **impegno della Direzione** a stabilire la cultura della lotta alla corruzione all'interno dell'azienda indipendentemente dalle relative dimensioni;
- iii) **impegno della Società** nella conoscenza dei propri partner commerciali per concludere accordi reciproci per la lotta alla corruzione, conducendo le relazioni commerciali in maniera trasparente ed etica;
- iv) **politiche e procedure chiare ed accessibili:** applicare uniformemente le procedure aziendali attraverso controlli effettivi sulle stesse, presidiando le aree a rischio per la commissione del reato di corruzione soprattutto per ciò che riguarda le donazioni politiche e i contributi, le regalie, le spese promozionali, reagendo attivamente in caso di sospetti di episodi di corruzione;
- v) **effettiva implementazione:** integrazione, in concreto, dei sistemi di controllo interni, delle politiche di selezione del personale e di remunerazione, delle comunicazioni esterne e interne e della formazione del personale;
- vi) **monitoraggio e revisione:** applicare controlli attraverso attività di *audit* e verifiche, eventualmente anche esterne, con procedure trasparenti, valutando la regolarità con cui procedere alla revisione delle procedure e policy interne.

4. Salute e sicurezza

Il B.C.P. S.r.l. riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come diritto fondamentale dei dipendenti. I dipendenti ed i collaboratori sono una risorsa indispensabile per il successo della Società e, pertanto, la stessa tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore e garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

La Società adotta delle politiche di salute e sicurezza sul lavoro conformi a quanto previsto dalla legislazione vigente. Tali politiche sono fondate su misure preventive, individuali e collettive, al fine di ridurre al minimo i potenziali rischi sul luogo di lavoro.

La Società promuove inoltre la cultura della prevenzione degli incidenti sul luogo di lavoro tramite corsi di formazione e informazione.

5. Illeciti disciplinari tentati

Sono, altresì, sanzionati i comportamenti o le omissioni diretti in modo non equivoco a violare le regole di condotta imposte dal Modello e dal Codice Etico nonché, in generale, i Protocolli Interni che integrano il Modello, anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

6. Informazione

Conformemente all'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare deve essere portata a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in locali del luogo di lavoro accessibili a tutto il Personale.

Oltre al rispetto di obblighi di affissione, unitamente al Codice Etico, il presente Sistema Disciplinare deve essere divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari.

7. Implementazione del sistema disciplinare

Eventuali modifiche ovvero integrazioni al presente Sistema sanzionatorio sono apportate a mezzo di delibera adottata dal C.d.A., anche su proposta dell'OdV.

8. Rapporti con i terzi

L'integrità morale è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per la Società e caratterizza i comportamenti di tutta la propria organizzazione.

Rapporti tra i vertici della Società

L'attività degli organi sociali è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo statuto delle Società e dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria.

I soggetti nominati a funzioni amministrative sono tenuti:

- a impegnarsi attivamente affinché la Società possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- a denunciare tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto d'interesse che li veda coinvolti;
- alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato.

Gli organi sociali sono tenuti alla piena collaborazione ed informazione reciproca, al fine di promuovere il coordinamento ed il perseguimento delle finalità aziendali.

In particolare, gli stessi devono ottemperare agli obblighi di riservatezza svolgendo i propri incarichi con piena fedeltà verso la Società, nei cui confronti hanno il dovere di operare con completa trasparenza al fine di consentire la ricostruzione di tutte le operazioni che pongono in essere.

Rapporti tra dipendenti

I rapporti tra i lavoratori dipendenti della Società sono improntati a valori di civile convivenza e si svolgono nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone e dei principi fondamentali che affermano la pari dignità sociale senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, lingua, sesso, razza, credo religioso, appartenenza

politica e sindacale e condizioni fisiche o psichiche.

I dipendenti delle B.C.P. S.r.l. si impegnano ad osservare il principio di solidarietà considerando più importante il rispetto dei valori giuridici rispetto al perseguimento di obiettivi personali.

I dipendenti delle B.C.P. S.r.l., seppur gerarchicamente organizzati, devono inoltre osservare ed applicare i principi di diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale.

In particolare, ogni responsabile è tenuto ad esercitare i suoi poteri con obiettività ed equilibrio curando la crescita professionale dei propri collaboratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il personale partecipa alle iniziative formative garantendo impegno, professionalità e spirito di partecipazione.

I dipendenti sono, infine, chiamati ad ottemperare a tutte le prescrizioni enunciate dal contratto collettivo che li riguarda, nonché a tutte le prescrizioni sindacali inerenti il comportamento da tenere, informando con tempestività i propri responsabili diretti dell'insorgenza di dinamiche che possono interferire sulla corretta gestione dell'attività lavorativa.

Rapporti tra vertici della Società e dipendenti

I vertici della Società sono tenuti ad un esercizio equilibrato dei propri poteri nei confronti dei dipendenti, nel rispetto della persona e della propria dignità.

In ogni caso, i vertici di B.C.P. S.r.l. non devono abusare della propria posizione sia nella selezione del personale dipendente (momento che deve svolgersi su base esclusivamente meritocratica, nel rispetto delle procedure adottate dalla Società e/o delle leggi vigenti), sia durante l'esecuzione del rapporto di lavoro.

I vertici della Società devono dare disposizioni sempre e solo conformi alla legge ed ai principi del Codice e devono astenersi da qualunque condotta vessatoria e/o intimidatoria volta a far violare i suddetti principi al personale dipendente.

Dall'altra parte, i dipendenti sono tenuti al rispetto delle direttive impartite loro dai vertici di B.C.P. ed alla loro diligente esecuzione, a patto che gli ordini stessi non risultino palesemente in contrasto con le leggi vigenti e/o con i principi del presente Codice; essi devono, inoltre, segnalare eventuali situazioni in contrasto con le leggi vigenti e/o con i principi del presente Codice.

Rapporti tra vertici della Società, dipendenti ed Organismo di Vigilanza

Tanto i vertici della Società quanto i dipendenti sono tenuti a recepire e prestare attenzione a tutte le direttive e le comunicazioni dell'Organismo di Vigilanza (le cui funzioni e responsabilità sono meglio individuate nella Parte Generale del Modello Organizzativo adottato dalla Società), attenendosi scrupolosamente alle indicazioni fornite.

I destinatari sono, altresì, tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni situazione, condotta, evento,

circostanza che indichi una violazione (anche presunta) in ordine ai reati di cui al D. Lgs. n. 231/01.

Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo che possano essere interpretati come eccedenti le normali pratiche commerciali, o comunque rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività sociale, o da coloro che operano per conto della Società nel contesto di rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Tutti i dipendenti sono quindi tenuti a:

- leggere e sottoscrivere il Codice;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice;
- segnalare tempestivamente e in buona fede eventuali violazioni al Codice al diretto superiore o al rappresentante per l'attuazione del Codice (ove appositamente nominato);
- consultare l'ufficio amministrativo per ottenere chiarimenti sull'interpretazione del Codice;
- cooperare, ove richiesto, alle attività di auditing sul funzionamento del Codice;
- formulare eventuali segnalazioni anonime di violazione del presente Codice nell'apposita cassetta per le denunce anonime.

Rapporti con i fornitori

I rapporti con i fornitori sono gestiti con lealtà, correttezza, professionalità, incoraggiando collaborazioni continuative e rapporti di fiducia solidi e duraturi.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto di beni e servizi avvengono sulla base di valutazioni obiettive e imparziali, fondate sulla qualità, sul prezzo e sulle garanzie fornite.

Nei rapporti con i propri fornitori, si osservano i seguenti principi:

- non sono ammesse forme di "reciprocità" con i fornitori: i beni/servizi che B.C.P. ricerca, vengono prescelti ed acquistati esclusivamente sulla base del loro valore in termini di prezzo e qualità;
- qualsiasi trattativa con un fornitore, attuale o potenziale, deve riguardare esclusivamente i beni e i servizi oggetto di negoziazione con il fornitore;

– il personale preposto all'acquisto di beni e servizi, non deve subire alcuna forma di pressione, da parte dei fornitori, per la donazione di materiali, prodotti e/o somme di denaro in favore di associazioni di carità/solidarietà o simili.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i fornitori, attuali e potenziali, deve svolgersi nel rispetto delle direttive in tema di conflitto di interessi.

In particolare la selezione dei fornitori, collaboratori esterni, la scelta degli acquisti dei beni, merci e servizi devono avvenire secondo i principi del presente Codice e delle procedure interne adottate dal B.C.P. utilizzando la forma scritta.

In ragione di ciò la società B.C.P. richiede ai fornitori il rispetto dei principi etici enunciati nel presente Codice e ritenendo questo aspetto fondamentale per l'instaurazione di un rapporto d'affari in ogni contratto che abbia a stipulare, farà specifico riferimento all'obbligo di rispetto di detti principi per i contraenti, con la precisazione che la violazione del Codice Etico da parte del fornitore comporterà la risoluzione del rapporto contrattuale in essere nonché il diritto al risarcimento del danno per la lesione della sua immagine ed onorabilità.

Nei rapporti con i fornitori sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad ottenere un trattamento di favore; le c.d. regalie d'uso dovranno rispondere al requisito di esiguità.

Rapporti con la classe medica

Nell'ambito dell'attività di informazione sui servizi resi presso la classe medica (medici generici e specialisti, fisioterapisti, tecnici di laboratorio), è fatto divieto di concedere, offrire o promettere premi, vantaggi in denaro o di altra natura, salvo che siano di modico valore.

Eventuali atti di cortesia nei confronti della classe medica sono consentiti nei soli limiti del principio deontologico di gratuità delle prestazioni sanitarie tra medici e, comunque, nel rispetto delle direttive aziendali adottate in materia.

I predetti Professionisti, devono avere, verso la struttura organizzata interna ovvero verso la Clientela o verso Terzi, un atteggiamento adeguato ai principi affermati in questo Codice Etico e nel modello organizzativo connesso.

Rapporti con il paziente

E' fatto obbligo di agire nel rispetto delle norme a tutela del paziente. In particolare, viene richiesto il rispetto

dei seguenti principi:

- eguaglianza, l'accesso alle strutture e il trattamento dei pazienti non devono essere discriminatori;
- imparzialità, il comportamento nei confronti dei pazienti è improntato a criteri di obiettività e di pertinenza delle prestazioni sanitarie;
- continuità, deve essere garantito lo svolgimento regolare e completo delle prestazioni sanitarie, evitando interruzioni e sospensioni non motivate da causa di forza maggiore;
- efficienza ed efficacia, deve essere garantita la massima qualità dei servizi secondo il criterio del miglioramento continuo della qualità stessa.

Ai pazienti devono essere assicurate informazioni accurate e complete al fine di consentire loro di assumere decisioni consapevoli.

Nel rapporto con i pazienti viene osservata scrupolosamente la normativa sulla tutela dei dati personali; nel rispetto di tale normativa, è vietata la diffusione di dati idonei a rilevare lo stato di salute, salvo per finalità di prevenzione e nei soli casi in cui l'autorità competente ne faccia richiesta.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

E' fatto divieto ai destinatari di dare o promettere omaggi, denaro, benefici e/o qualsiasi altra utilità, personale e non, nell'ambito delle attività svolte per B.C.P., tali da ingenerare, in un terzo imparziale, anche solo il sospetto di aver agito nell'interesse e per conto dello stesso, fatta eccezione per gli omaggi di modico valore riconducibili alle normali relazioni commerciali e preventivamente autorizzati.

I rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con soggetti pubblici e/o privati che erogano servizi pubblici, operatori sanitari, Aziende Ospedaliere, Agenzie Regionali Socio Sanitarie, ASL, INAIL, più in generale con la Pubblica Amministrazione (di seguito, congiuntamente denominati "Pubblica Amministrazione") e - in ogni caso - qualsiasi rapporto di carattere pubblicistico, devono sempre ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili, ai principi di onestà e correttezza, nonché al rispetto delle procedure esistenti.

La gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i destinatari non devono influenzare impropriamente le decisioni delle amministrazioni interessate, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per conto delle stesse.

I destinatari, nello svolgimento delle attività per conto di B.C.P., non possono accettare o ricevere denaro, doni o omaggi eccedenti le normali pratiche di cortesia, o le consuete relazioni di lavoro.

La Società prende atto che con l'entrata in vigore della Legge 190/2012, il reato di corruzione tra privati è entrato a far parte del novero delle fattispecie delittuose punibili anche con riferimento ai reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001.

La Società prende altresì atto che una siffatta previsione potrebbe avere ripercussioni anche in capo alla stessa. Pertanto, la Società intende adottare misure di prevenzione volte ad evitare il rischio di incorrere nel menzionato reato di corruzione privata all'uopo valorizzando anche l'attività di supervisione dell'Organismo di Vigilanza, nonché – qualora necessario – l'implementazione di apposite procedure.

La società B.C.P. si riporta ai principi di comportamento elencati sub art. 3 ed ai principi per la maggior parte già comunque identificati nel presente Codice Etico e nel Modello Organizzativo, ai quali ritiene che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori debbano conformarsi.

9. Disposizioni finali

Sistema Sanzionatorio

Tutti i dipendenti, i Medici e i collaboratori di B.C.P., nel caso in cui vengano a conoscenza di presunte violazioni del presente Codice Etico, da chiunque siano esse commesse e quindi anche dai propri responsabili e/o da soggetti in posizione apicale, devono informarne senza indugio l'Organismo di Vigilanza, appositamente nominato in conformità al Decreto. A tal fine è istituito un canale di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato ed al quale potranno essere inviate eventuali segnalazioni, il cui accesso è riservato esclusivamente ai componenti dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'identità dei segnalanti al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o discriminatori nei confronti degli stessi. Detto organo procederà alla verifica della fondatezza delle presunte violazioni, sentendo, se del caso, la persona che ha effettuato la segnalazione e il presunto autore. In caso di accertata violazione le sanzioni, che verranno comminate dall'organo aziendale a ciò istituzionalmente preposto, saranno proporzionate alla gravità della violazione stessa, e, in ogni caso, conformi alle disposizioni vigenti in materia di rapporti di lavoro.

L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ.. L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e della contrattazione collettiva applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico è parte delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori, dai Medici, dai consulenti e dagli altri soggetti in rapporti d'affari. In conseguenza, l'eventuale

violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto o dell'incarico conferito, e al risarcimento dei danni derivati.

Adozione del Codice Etico e modifiche

A partire dall'adozione del presente Codice Etico, per consentire un flessibile adeguamento del documento a situazioni che venissero evidenziate durante la gestione del Modello di prevenzione reati ex D.Lgs. 231/2001, ovvero per garantire un più tempestivo adeguamento a nuove esigenze derivanti da modifiche legislative allo stesso D.Lgs. 231/2001, l'iter di modifica e approvazione del Codice Etico della Società il seguente:

- l'Organismo di Vigilanza riesamina periodicamente il Codice Etico, con particolare riferimento alle esigenze derivanti da intervenute modifiche legislative, e propone le eventuali modifiche e integrazioni allo stesso;
- il C.D.A. esamina le proposte dell'Organismo di Vigilanza e, nel caso concordi con le stesse, approva il Codice Etico come modificato, che pertanto diviene immediatamente operativo e ne dà pubblicità interna nella versione approvata.