

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

**ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**

# **CODICE ETICO**



## **ART. 1 PREMESSE**

Il presente documento, denominato Codice Etico, regola il complesso di diritti e responsabilità che **FIDIMED** (di seguito anche soltanto la *Società* o l'*Azienda*) assume espressamente nei confronti di tutti coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività, consapevole di contribuire con il proprio operato al processo di sviluppo dell'economia italiana e alla crescita civile ed economica del Paese.

L'Azienda crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

Il Codice Etico ha lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per la Società i principi e le regole di condotta rilevanti per prevenire la commissione dei reati indicati nel D. Lgs 231/2001 e s.m.i.

Il presente documento, unitamente a tutte le procedure specifiche approvate dall'Azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato già in corso e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle disposizioni ivi contenute configurerà un illecito di natura disciplinare e come tale sanzionato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'art 7 della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori - sanzioni disciplinari) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all'organizzazione.

Per quanto concerne i collaboratori, i consulenti, i lavoratori autonomi e gli altri soggetti terzi che prestano la propria attività in favore della *Società*, la sottoscrizione del presente Codice Etico ovvero di un estratto di esso o comunque l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una *conditio sine qua non* della stipulazione dei contratti di qualsiasi natura e ne costituiscono parte integrante. Di conseguenza, eventuali violazioni da parte dei soggetti destinatari di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso dell'Azienda dai rapporti contrattuali in corso o la risoluzione del contratto (clausola risolutiva espressa indicata *ex ante* nel contratto).

La *Società* opera nel più convinto e scrupoloso ossequio dei diritti della personalità e della dignità umana, della salute e della sicurezza sul lavoro, dell'ambiente e del territorio, in conformità ai principi etici che caratterizzano i modelli di condotta aziendale ed alla *compliance* di riferimento.

Tutte le attività della *Società* – stante la complessità e la delicatezza del settore nel quale essa opera – dovranno pertanto necessariamente ispirarsi ai principi ed ai valori della legalità, dell'integrità, della correttezza, della lealtà, dell'onestà, della reciproca collaborazione e della fedeltà, nonché della imparzialità e del ripudio di ogni forma di discriminazione, del contrasto alla criminalità organizzata e al terrorismo, della cultura della lotta alla corruzione, della prevenzione del riciclaggio e della trasparenza delle informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie, dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, del rispetto della persona e della tutela della crescita professionale, della riservatezza e della tutela della privacy, del corretto utilizzo dei sistemi informatici, della tutela della proprietà intellettuale ed industriale, della responsabilità sociale e della qualità del servizio, della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e, infine, della tutela ambientale.

Il presente Codice Etico (di seguito anche solo il “*Codice*”) costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione della *Società* ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 231/2001 (nel prosieguo “*Modello 231*”) e si conforma, quanto ai contenuti, alle indicazioni descritte nelle Linee Guida di Confindustria (nell’ultima versione, allo stato disponibile, approvata dal Ministero di Giustizia) e, più specificatamente, alla vigente normativa di settore nonché alle *best practices* all’uopo applicabili.

Il *Codice* riveste, nell’ambito del *Modello 231*, una funzione integrativa delle disposizioni, dei protocolli e delle procedure ivi contenute, nonché una funzione precettiva per tutto quanto non espressamente definito al loro interno. In caso di contrasto tra una o più delle disposizioni previste dal *Modello 231* ed i principi espressi dal *Codice*, prevalgono questi ultimi in quanto espressione dei valori etici e dell’idea di *Governance* che la *Società* intende perseguire e condividere a qualsiasi livello.

Per una più dettagliata descrizione del *core business* aziendale, dell’organizzazione e del suo contesto si rimanda, per quanto pertinente, a quanto rappresentato all’interno della Parte Generale del *Modello 231*.

## ART. 2

### AMBITO DI APPLICAZIONE – DESTINATARI – SISTEMA DI CONTROLLO PREVENTIVO

I destinatari del presente *Codice Etico* sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne scrupolosamente le disposizioni.

Obiettivi del *Codice* sono quelli di fissare il novero fondamentale dei principi e dei valori che la *Società* dichiara di riconoscere, accettare, condividere e tutelare e, contestualmente, di promuovere comportamenti coerenti con la finalità preventiva del *Modello 231* della *Società*, delineando quei diritti, doveri e responsabilità che sono vincolati per tutti i *Destinatari* delle disposizioni di seguito definite, sia nei rapporti interni alla *Società* che nei rapporti con soggetti esterni alla stessa.

Devono essere intesi quali *Destinatari* delle norme del presente *Codice*:

- dipendenti, siano essi assunti a tempo indeterminato o determinato;
- dirigenti;
- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale e degli altri Organi di Controllo previsti (ivi compreso l’*O.d.V.*);
- soci;
- collaboratori e consulenti esterni:
- fornitori;
- società *partners* o consorziate;
- società di *services/outsourcing*;
- terzi che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, intrattengono a qualsivoglia titolo, sia oneroso che gratuito, rapporti con la *Società* ed operano per perseguirne gli obiettivi.

I contenuti del presente *Codice*, ferme restando le altre forme di pubblicità che la *Società* riterrà opportuno adottare, dovranno essere resi noti ai *Destinatari* secondo le seguenti modalità di diffusione:

- dipendenti/dirigenti: all'atto dell'assunzione, mediante la sottoscrizione di apposito modulo informativo (i soggetti con contratti di lavoro già in essere dovranno invece sottoscrivere specifico documento di accettazione all'atto dell'adozione del presente *Codice* da parte della *Società*);
- componenti degli Organi Sociali: all'atto della nomina, mediante la sottoscrizione di apposito modulo informativo (i componenti già in carica dovranno invece sottoscrivere specifico documento di accettazione all'atto dell'adozione del presente *Codice* da parte della *Società*);
- fornitori/consulenti/collaboratori/società *partners* e di *services/outsourcing*: nei contratti mediante sottoscrizione di specifica clausola (o mediante sottoscrizione di apposita parte integrativa per i contratti già in essere all'atto dell'adozione del presente *Codice* da parte della *Società*).

Nello svolgimento delle proprie funzioni i *Destinatari* devono:

- **astenersi dal compiere comportamenti contrari** alle disposizioni del *Codice* e del *Modello 231* e, più in generale, alle leggi ed ai regolamenti vigenti, ai regolamenti aziendali, nonché ai principi ed ai valori etici cui la *Società* si ispira;
- **contribuire** attivamente all'attuazione del *Codice* e del *Modello 231*, anche segnalando eventuali carenze e/o dubbi interpretativi relativi alla loro corretta applicazione o, ancora, esigenze di aggiornamento;
- **dare tempestiva segnalazione** di qualsiasi evento relativo a possibili violazioni del *Codice* e del *Modello 231* che potrebbero, anche astrattamente, integrare le fattispecie delittuose di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e, quindi, ingenerare responsabilità a carico della *Società*;
- **informare adeguatamente i terzi** che entrano in rapporto con la *Società* in ordine agli obblighi imposti dall'applicazione del *Codice* e del *Modello 231*, pretendendone il rispetto.

Le prescrizioni previste all'interno del *Codice*, così come del *Modello 231*, sono parte integrante:

- delle obbligazioni contrattuali ai sensi e agli effetti dell'art. 2104 c.c. e del vigente C.C.N.L. per i dipendenti;
- del rapporto fiduciario instaurato con gli organi sociali;
- delle obbligazioni contrattuali assunte da fornitori, consulenti e collaboratori;
- dei rapporti contrattuali/di collaborazione con le società consorziate.

All'atto dell'adozione del presente *Codice* la *Società* ne assicura:

- i. la sua **diffusione**, sia all'interno che verso l'esterno, attraverso le più efficaci modalità di informazione e comunicazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: allegazione documentale ai contratti, pubblicazione sul sito *web*, rete *intranet*, bacheche, etc.).
- ii. il suo costante **aggiornamento** in ragione dell'evoluzione legislativa rilevante in materia e/o di qualsivoglia esigenza dettata dalla mutazione del contesto e/o dell'organizzazione aziendale, promuovendo contestualmente adeguati **piani di formazione** (diversificati – per frequenza e contenuti – in funzione dei destinatari e dei differenti livelli di responsabilità e di rischio propri delle attività di ciascuno dei *Destinatari*) volti a garantire la conoscenza

delle sue disposizioni nonché delle ragioni di opportunità e, ancora, di quelle giuridiche che ne hanno giustificato l'adozione (la formazione dovrà essere effettuata in occasione dell'assunzione, del trasferimento o del cambiamento di mansioni del lavoratore, ovvero ogniqualvolta vengano acquistate nuove attrezzature o, ad esempio, adottate nuove tecnologie);

- iii. la sua **interpretazione** laddove sorgessero dubbi in merito alle disposizioni ivi contenute;
- iv. la sua **applicazione sanzionatoria** in caso di accertata violazione, preservando da qualsiasi forma di ritorsione tutti coloro che rileveranno e segnaleranno tali violazioni.

**Il sistema dei controlli interni** è l'insieme di norme, procedure e strutture organizzative che, tramite un processo adeguato di identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi principali, permette la gestione sana e corretta delle attività e, di conseguenza, il soddisfacimento degli obiettivi e dell'efficienza della *Società*.

Tutti i *Destinatari*, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative loro affidate. La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace si impone ad ogni livello operativo. Di detto sistema di controllo interno, pertanto, il presente *Codice* costituisce elemento essenziale.

**Il sistema delle deleghe** di cui si avvale la *Società* fa sì che ciascuna attività venga posta in essere solo ed esclusivamente da parte di soggetti espressamente autorizzati a compierla poiché muniti di apposita delega ufficiale e/o procura notarile.

La *Società*, inoltre, assicura il rispetto dei seguenti principi:

- garantire la separazione dei compiti tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza le operazioni, affinché:
  - a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati o eccessivi;
  - ci sia una nitida definizione dei poteri e delle responsabilità e che tali specificazioni vengano esplicitate e comunicate all'interno dell'organizzazione;
  - vi sia una coerenza tra poteri assegnati e relative responsabilità;
- adottare misure atte ad assicurare che ciascuna operazione, transazione e azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

### ART. 3

#### ORGANISMO DI VIGILANZA: SEGNALAZIONI E SANZIONI

La *Società*, in osservanza di quanto previsto all'art. 6 comma 1 lett. *b*) del D. Lgs n. 231/2001, all'atto di adottare il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ha contestualmente provveduto all'istituzione dell'*Organismo di Vigilanza* (di seguito "*O.d.V.*"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è demandato il compito di vigilare sia sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del *Modello 231* e del *Codice*, che sulla loro effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al citato decreto.

Al presente *Codice* si applicano le medesime modalità di funzionamento definite nella *Parte Generale* del *Modello 231* con riferimento ai compiti, ai poteri, ai requisiti e alle attività inerenti alla vigilanza del *Modello 231*, cui esplicitamente si rinvia.

I *Destinatari* che abbiano il sospetto o che siano venuti a conoscenza di possibili violazioni di una o più delle disposizioni che compongono il *Codice* hanno l'obbligo di segnalarlo all'*O.d.V.* utilizzando gli strumenti e le modalità previste all'interno del *Modello 231*.

Le segnalazioni effettuate dai *Destinatari* interni all'azienda dovranno essere contestualmente portate alla conoscenza del responsabile di funzione gerarchicamente superiore, mentre quelle operate dai *Destinatari* non interni all'attenzione del referente espressamente indicato nel contratto/atto che disciplina il rapporto giuridico con la *Società* (laddove tale individuazione difetti, la segnalazione dovrà essere inoltrata: a) al Responsabile acquisti per quanto attiene fornitori, appaltatori e consulenti; b) all'Amministrazione per tutti gli altri casi).

Nei confronti dei soggetti segnalatori verranno attivate le tutele più opportune al fine di preservare costoro da qualsivoglia forma, diretta o indiretta, di ritorsione e/o discriminazione, ferme restando le ulteriori garanzie di cui agli art. 2-ter e 2-quater del D.Lgs. n. 231/2001, così come di seguito riportate:

*2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.*

*2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.*

Si rappresenta, inoltre, che la mancata segnalazione o la tolleranza da parte dei *Destinatari* di violazioni del presente *Codice* (così come del *Modello 231*) rappresentano anch'esse infrazioni e, pertanto, verranno sanzionate in relazione al grado di gravità della violazione stessa e al ruolo ricoperto nell'organizzazione da parte del soggetto autore di tale condotta omissiva o connivente.

Ogni violazione del *Codice*, così come del *Modello 231*, che sia ascrivibile ad un comportamento doloso o colposo, commissivo o omissivo, dell'autore e che non sia giustificabile da circostanze scriminanti o esimenti, e che sia tale a ledere l'efficacia degli stessi quali strumenti di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del D. Lgs n. 231/2001 verrà punita ai sensi e per gli effetti del *Sistema Disciplinare* contenuto nel *Modello 231* cui si fa espresso rinvio per una migliore descrizione degli ordini di gravità delle violazioni, dei criteri applicativi, dei tipi di sanzione, nonché delle modalità di contestazione ed irrogazione delle sanzioni stesse, che comunque dovranno essere adottate dagli organi e dai responsabili delle strutture aziendali

competenti, in virtù dei poteri loro riconosciuti dalla legge e dallo statuto sociale o loro conferiti con delibera dell'organo amministrativo o con procura.

Sono, infine, previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

#### Sanzioni applicabili:

Nei confronti dei *dipendenti* e dei *dirigenti* tali violazioni, nei casi più gravi, potranno costituire causa di inadempimento alle obbligazioni primarie o, ancora, illecito disciplinare con tutte le dovute conseguenze di legge (in conformità con quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicabile) in ordine alla conservazione del posto di lavoro o, ancora, al possibile esperimento nei loro confronti di azioni di risarcimento danni, fatte salve ogni altro tipo di responsabilità penale, civile o amministrativa. Eventuali violazioni gravi operate da fornitori, consulenti, collaboratori, società *partners* e società di *services/outsourcing* determineranno, se espressamente previsti e negoziati, l'attivazione di idonei strumenti di tutela contrattuale quali l'eccezione di inadempimento o la risoluzione del contratto stesso, ferma restando ogni ulteriore conseguenza prevista dalla legge. Le violazioni gravi poste in essere da parte degli Organi Sociali e degli Organi di Controllo, infine, potranno costituire giusta causa di revoca, con il conseguente coinvolgimento nel procedimento decisorio dell'Assemblea dei soci.

Tutti i comportamenti che ledano o inducano discredito alla *Società* o ai *Destinatari*, anche se non esplicitamente menzionati nel *Codice*, sono ritenuti inaccettabili e, quindi, potranno essere passibili di azioni disciplinari.

## ART. 4 PRINCIPI ETICI GENERALI

I principi etici di seguito in rassegna costituiscono uno degli strumenti principali del sistema di controllo preventivo che la *Società* ha adottato al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001. **In nessuna circostanza, la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società potrà giustificare una condotta illecita o, comunque, la tenuta di un comportamento contrario ai suddetti principi.**

Nell'ambito della loro attività, tutti i *Destinatari* del presente *Codice* dovranno attenersi ai principi etici generali di seguito illustrati:

### 4.1. LEGALITÀ

La *Società* è consapevole che il principio di legalità rappresenta sia lo strumento di garanzia e di coesione sociale, capace di temperare ed equilibrare, armonicamente, i diversi e contrapposti interessi in campo, patrimoniali e non. Nello svolgimento delle attività aziendali, pertanto, è imposto come tassativo il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, nonché delle disposizioni del *Modello 231* e del presente *Codice*.

La *Società* e tutti i *Destinatari* del presente *Codice* non devono mai essere implicati o coinvolti in attività illecite e/o porre in essere condotte che possano configurare, anche solo potenzialmente, le fattispecie delittuose di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di perseguire tale obiettivo, è compito della *Società* promuovere un'efficace cultura dei controlli interni parallelamente ad una intensa attività di sensibilizzazione, informazione e formazione. Il mancato rispetto di tale principio è incompatibile con qualsivoglia attività posta per conto o nei confronti della *Società* in qualunque forma, livello ed ambito.

Pertanto, qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### - 4.2 INTEGRITÀ E CORRETTEZZA

Tali principi rappresentano un elemento imprescindibile ed irrinunciabile dell'organizzazione e della gestione aziendale. Pertanto, è necessario che i rapporti intercorrenti, a qualsiasi titolo, tra i *Destinatari* e tra questi ed i terzi debbano essere necessariamente improntate ai principi della **lealtà**, dell'**onestà**, della **reciproca collaborazione** e della **fedeltà**, e che verranno sempre e comunque intesi come primari rispetto al perseguimento di interessi personali o di obiettivi societari.

La *Società* ripudia ogni forma di condotta che comporti o possa comportare distorsione di concorrenza nell'ambito dell'acquisizione di beni o servizi commerciali. Ciascun *Destinatario* è personalmente responsabile del rispetto di tali normative e deve astenersi da comportamenti che, per scopo o per effetto, possano causare una limitazione o distorsione della concorrenza in un qualsiasi mercato. In particolare, ai *Destinatari* è fatto divieto di intraprendere pratiche anticoncorrenziali o accordi con concorrenti tesi a:

- fissare i prezzi o altre condizioni commerciali;
- ripartire mercati e clienti;
- boicottare fornitori e clienti;
- scambiare informazioni sensibili sul piano commerciale;
- manipolare le gare di appalto.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### - 4.3 IMPARZIALITÀ E RIPUDIO DI OGNI DISCRIMINAZIONE

Ai *Destinatari* è richiesto di operare con imparzialità nell'esercizio del proprio operato, riferibile alle attività svolte nei confronti o per conto della *Società* o nelle decisioni che interferiscono con le relazioni con gli altri *Destinatari* e con i terzi, non tenendo conto in alcun modo di raccomandazioni, suggerimenti o pressioni esterne o, ancora, di convincimenti discriminatori fondati su sesso, età, sessualità, razza e nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose.

Allo stesso modo, la *Società* non tollererà in alcun modo, da parte di nessuno dei *Destinatari*, atteggiamenti, condotte o comportamenti che possano anche solo potenzialmente ascrivere alla fattispecie delittuosa di cui all'art. 23 *terdecies* del D.Lgs. n. 231/2001, condannando sempre come irricevibili ed inaccettabili tutte le forme di razzismo e xenofobia.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### **4.4 CONTRASTO ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA**

La *Società* condanna con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, ivi comprese quella di stampo mafioso nonché quella a carattere transnazionale, adottando un rigoroso sistema di controlli volto ad impedire il rischio, anche solo potenziale, di infiltrazioni e/o coinvolgimenti in attività illecite, promuovendo contestualmente la cultura della piena collaborazione con l’Autorità Giudiziaria, la Polizia Giudiziaria e, più in generale, con tutte le Autorità all’uopo competenti, instaurando anche appositi protocolli di legalità.

Pertanto, alcun tipo di rapporto, diretto o indiretto, potrà essere avviato o proseguito con soggetti di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l’appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsivoglia forma, anche occasionale, l’attività di organizzazioni criminali. Tale vincolo è esteso a tutti i *Destinatari* del presente *Codice*.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all’O.d.V.

#### **4.5 CONTRASTO AL TERRORISMO**

La *Società* si impegna a contrastare con ogni mezzo la promozione, la costituzione, l’organizzazione, la direzione, il finanziamento diretto e/o indiretto di attività che possano avere, anche solo potenzialmente, quale obiettivo e/o scopo il compimento di atti con finalità di terrorismo ed eversione dell’ordine democratico. Tale vincolo è esteso a tutti i *Destinatari* del presente *Codice*. Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all’O.d.V.

#### **- 4.6. CULTURA DELLA LOTTA ALLA CORRUZIONE**

È fatto divieto assoluto di porre in essere condotte che possano configurare, anche solo potenzialmente, le ipotesi delittuose previste dall’art. 25 del D. Lgs n. 231/2001 e dalla L. n. 190/2012 e, più in generale dalla vigente normativa. La *Società*, attraverso la sua *Governance*, si impegna a contrastare la corruzione mutuando, ove ciò sia possibile, nella definizione dei protocolli speciali e delle procedure (ivi comprese anche quelle in fase di implementazione) che compongono il Modello 231, nonché delle disposizioni del presente Codice, i principi ispiratori di cui allo standard ISO 37001 (“Anti-Bribery Managements Systems”). A tal fine la *Società* si impegna ad implementare misure efficaci per prevenire ed affrontare i fenomeni di corruzione ed istituire una cultura di integrità, trasparenza e conformità.

Nello specifico: la *Società* proibisce e non tollera qualsivoglia forma di corruzione, sia attiva, sia passiva.

Ai *Destinatari* che agiscono per conto della *Società* è fatto divieto di autorizzare, sollecitare, offrire, promettere di concedere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o oggetti di valore a funzionari pubblici con l’intento di persuadere o influenzare costoro ad agire secondo modalità che aiuterebbero la *Società* ad ottenere, promuovere, mantenere le proprie attività o ad assicurarsi

vantaggi illegittimi o indebiti nello svolgimento delle stesse. Tutti i *Destinatari* che venissero a conoscenza di simili condotte sono tenuti a darne puntuale segnalazione all'*O.d.V.*

Parimenti, i *Destinatari* ai quali i funzionari pubblici propongono una tangente, monetaria e non, direttamente o indirettamente, devono rifiutare ed informare tempestivamente l'*O.d.V.* secondo le modalità prescritte.

La *Società* vieta anche forme di corruzione tra privati. È pertanto vietato offrire, promettere, concedere, sollecitare o accettare, sia direttamente, sia indirettamente, qualsivoglia vantaggio indebito monetario o di altra natura, a/da qualsiasi soggetto che dirige o lavora, indipendentemente dalla posizione ricoperta, per un'altra entità privata al fine di indurlo ad agire o ad astenersi dall'agire in violazione dei suoi doveri. In tali casi, i *Destinatari* dovranno informare tempestivamente l'*O.d.V.*

I *Destinatari* non potranno, in nessun caso, neppure al verificarsi di particolari ricorrenze, offrire o corrispondere a soggetti terzi, omaggi, trattamenti di favore e/o regalie di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire in modo illecito la *Società*.

Parimenti, i *Destinatari* non potranno accettare da terzi omaggi, trattamenti di favore e/o regalie di valore più che simbolico. Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'*O.d.V.*

A tale scopo, è impegno della *Società* prevedere, accanto ad una severa programmazione di controlli interni, una specifica attività di comunicazione e formazione volta ad esplicitare e garantire ulteriormente, in modo puntuale e netto, che nessuno dei *Destinatari* del presente *Codice* possa subire ritorsioni, discriminazioni o azioni disciplinari per segnalazioni fatte in buona fede o sulla base di un ragionevole convincimento, anche solo sospetto, della violazione del principio etico in esame, o per essersi rifiutato di impegnarsi in attività corruttive anche e, soprattutto, nelle ipotesi in cui da tale diniego possano derivare o siano derivate gravi perdite aziendali.

#### **- 4.7 PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI ECONOMICHE, PATRIMONIALI E FINANZIARIE DELLA SOCIETÀ**

La gestione e l'organizzazione della *Società* devono essere improntate sul principio della trasparenza. Pertanto, tutte le operazioni/transazioni effettuate dalla *Società*, attinenti alla sfera della contabilità economica-patrimoniale-finanziaria, dovranno essere puntualmente registrate (anche digitalmente), autorizzate, verificate, legittime, coerenti e congrue.

Le registrazioni dovranno essere tali da consentire, in qualsiasi momento, l'esecuzione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e/o transazioni nonché l'esatta individuazione di chi ha autorizzato tale attività, di chi ha provveduto alla sua registrazione e di chi ha proceduto alla verifica della stessa.

È premura della *Società* contrastare tutte le condotte che possano, anche solo astrattamente, configurare le fattispecie delittuose di cui all'art. 25 *octies* del D. Lgs n. 231/2001. Pertanto, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di lotta al riciclaggio, sono adottati tutti gli strumenti idonei a garantire la trasparenza e la correttezza delle operazioni commerciali. A tal fine, è richiesto alle funzioni preposte di procedere volta per volta al controllo dell'avvenuta regolarità dei

pagamenti e degli incassi nonché di qualsivoglia transazione finanziaria, segnalando tempestivamente qualsivoglia anomalia o violazione degli espressi principi all'OdV.

Ai *Destinatari* che, a qualunque titolo, siano coinvolti nel processo di formazione e redazione del bilancio e/o di documenti equipollenti atti a rappresentare la situazione economica e finanziaria della *Società* è fatto assoluto divieto di esporre fatti non corrispondenti al vero o di omettere dolosamente informazioni necessarie.

La *Società*, inoltre, pone in essere – nell'ottica di un continuo miglioramento – tutti i controlli preventivi atti a garantire una rappresentazione veritiera e corretta delle informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie, e a prevenire – di conseguenza – il rischio di commissione dei reati di cui all'art. 25 *ter* del D. Lgs. n. 231/2001.

È obbligo per ciascuno dei *Destinatari* segnalare prontamente all'*O.d.V.* eventuali omissioni, alterazioni o falsificazioni di dette informazioni di cui in ragione della propria attività siano venuti a conoscenza.

#### **- 4.8 OBBLIGO DI ASTENSIONE NELLE IPOTESI DI CONFLITTO DI INTERESSI**

I *Destinatari* sono tenuti ad evitare situazioni e/o attività che possano, in qualsiasi forma, determinare **conflitti di interessi**, diretti o indiretti, propri o di terzi, patrimoniali e non, con quelli della *Società* o inficiare la propria capacità di prendere decisioni obiettive ed imparziali.

Pertanto, fermo restando quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile per gli amministratori, tutti i *Destinatari* sono tenuti, all'insorgere di un attuale o potenziale conflitto di interesse a darne tempestiva comunicazione al superiore gerarchico o alla funzione aziendale di riferimento (e per conoscenza anche all'*O.d.V.*), astenendosi dal porre in essere qualsivoglia condotta che sia riconducibile alla situazione precedentemente comunicata.

Nei casi di assunzione come lavoratori subordinati, di conferimento di incarichi di consulenza o di nomina a cariche sociali nell'ambito di organizzazioni diverse dalla *Società*, i *Destinatari*, ciascuno in ragione del rapporto che lo lega a *FIDIMED*, dovranno darne tempestiva comunicazione per iscritto a quest'ultima e, per conoscenza, all'O.d.V.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

I *Destinatari* in ogni caso devono fare tutto quanto il loro potere per evitare che la *Società* possa subire un danno in dipendenza di inadempimenti contrattuali imputabili a loro stretti familiari (parenti fino al secondo grado e il coniuge o il convivente more-uxorio, nonché i figli di quest'ultimo).

#### **- 4.9 RISPETTO DELLA PERSONA E TUTELA DELLA CRESCITA PROFESSIONALE**

La *Società* intende, quale valore imprescindibile della sua azione, quello del rispetto della persona umana.

Tale convincimento trova piena applicazione nel netto rifiuto di instaurare rapporti lavorativi/professionali/commerciali che possano, anche solo potenzialmente, offendere o svilire i

principi posti a fondamento del rispetto della dignità umana, o ancora, costituire una violazione delle norme a tutela del lavoro minorile o della libertà e dei diritti dei lavoratori. Pari divieto vige con riferimento a qualsivoglia collaborazione con partner, quale che sia la loro natura giuridica, che pongano in essere tali disdicevoli condotte.

Detto vincolo è esteso, a vario titolo, a tutti i *Destinatari* del presente *Codice* e si estende anche con riguardo a tutte quelle condotte che possano configurare le fattispecie delittuose di cui all'art. 25 *quinquies* del D.Lgs. n. 231/2001.

*FIDIMED* rifiuta categoricamente ogni forma di lavoro coatto e non tollera violazioni dei diritti umani, né l'impiego di personale irregolare. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o in nero.

La *Società*, inoltre, dichiara di contrastare i fenomeni di lavoro sommerso ed immigrazione irregolare, favorendo l'integrazione e la formazione dei lavoratori stranieri in possesso di regolare permesso di soggiorno.

La *Società* si impegna a ottimizzare le capacità professionali e a diffondere, al suo interno, la conoscenza e le competenze chiave servendosi di strumenti che promuovano lo sviluppo e la crescita dell'individuo, garantendo parità di opportunità e trattamento, indipendentemente da sesso, età, etnia, nazionalità, origine e gruppo sociale, religione, orientamento sessuale e politico o altro credo personale. I *Destinatari* devono contribuire attivamente al trasferimento delle competenze relative alle attività di cui sono a capo.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### - 4. 10 RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

Tutti i *Destinatari* del presente *Codice* sono tenuti al rispetto di uno dei principi fondamentali cui la *Società* si identifica: la riservatezza. Questi, pertanto, sono chiamati a garantire e ad assicurare la riservatezza per ciascuna notizia/informazione appresa in ragione della propria attività, anche in epoca successiva alla cessazione del rapporto che li legava, a qualsiasi titolo, alla *Società*.

A tal proposito, l'obbligo di **riservatezza** viene così garantito:

- **componenti degli Organi Sociali, dirigenti, dipendenti e collaboratori:** costoro non possono utilizzare, comunicare o diffondere documenti e/o dati – di cui siano venuti a conoscenza nel corso della propria attività – contenenti informazioni e/o notizie riservate appartenenti alla *Società*, senza prima aver ricevuto specifica autorizzazione da parte di quest'ultima;
- **altri Destinatari:** mediante specifiche clausole contrattuali o patti di riservatezza (ferme restando, in caso di violazione, le conseguenze di cui al punto 3.5 del presente *Codice* e, più in generale, di cui alla *Parte Generale del Modello 231*).

Sono da intendersi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, informazioni riservate:

- il *know-how* e le conoscenze tecniche acquisite;
- i piani strategici economici-finanziari-contabili-gestionali-operativi-commerciali;
- gli accordi commerciali;

- le banche date relative a clienti e fornitori;
- le operazioni societarie;
- i processi aziendali.

La *Società*, dal canto suo, si impegna a tutelare le informazioni relative ai *Destinatari*, evitando attraverso appositi controlli preventivi l'uso improprio di queste e adoperandosi affinché siano pedissequamente ottemperate tutte le prescrizioni imposte della vigente normativa relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (REG. UE 2016/679), assicurandone la corretta applicazione e, contestualmente, monitorandone in modo costante l'evoluzione legislativa e giurisprudenziale.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'*O.d.V.*

#### - 4.11 CORRETTO UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI

Ogni *Destinatario* del presente *Codice* è personalmente responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è pertanto soggetto alle disposizioni normative vigenti, alle specifiche condizioni/clausole dei contratti di licenza e alle *policies* aziendali adottate (o adottande) che ne vietano e sanzionano qualsiasi utilizzo improprio (quale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'uso della rete internet per finalità diverse da quelle inerenti il rapporto di lavoro; il download di *files* eseguibili potenzialmente dannosi o infetti; ricerche e/o consultazioni di siti il cui contenuto informativo appaia osceno, offensivo alla morale nonché alla pubblica decenza, a contenuto discriminatorio di taluni o razzista, a sfondo politico e/o religioso; accesso ai social network; invio di catene telematiche; trasmissione di messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, eccetera). Al fine di escludere condotte che possano, anche solo astrattamente, configurare le fattispecie dei reati informatici, sia propri che impropri, di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ai *Destinatari* è espressamente vietato, a prescindere dall'impiego di mezzi informatici propri, di terzi o appartenenti alla *Società*, di:

- accedere abusivamente ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza, o mantenersi nello stesso contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo;
- detenere e diffondere abusivamente codici di accesso ai sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza, procurando, riproducendo, diffondendo o consegnando codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso oppure fornire ad altri istruzioni idonee al predetto scopo;
- diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi diretti a danneggiare un sistema informatico o telematico o ad interrompere totalmente o parzialmente il suo funzionamento;
- intercettare fraudolentemente informazioni relative ad un sistema informatico o telematico (o intercorrenti tra più sistemi), ovvero impedire o interrompere illecitamente tali comunicazioni, o installare apparecchiature atte ad intercettarle;
- danneggiare informazioni, dati o programmi informatici altrui, ivi compresi quelli utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi;

- commettere frode informatica con violazione degli obblighi di legge per il rilascio di un certificato qualificato di firma elettronica;
- falsificare documenti informatici;
- Utilizzare gli strumenti informatici per porre in essere o anche soltanto agevolare condotte afferenti le fattispecie delittuose dei reati di pornografia minorile, anche laddove queste abbiano ad oggetto immagini virtuali.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all’O.d.V.

#### - 4.12 TUTELA DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE E INDUSTRIALE

La *Società*, in ossequio a quanto previsto dalla vigente normativa, salvaguarda e garantisce i diritti di proprietà intellettuale ed industriale, siano essi diritti d’autore, marchi, brevetti. A tale scopo, ai *Destinatari* è espressamente vietato:

- utilizzare segreti industriali altrui;
- riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli in titolarità di terzi;
- utilizzare a qualsiasi titolo attrezzature, prodotti o componenti ovvero prestare servizi che abbiano lo scopo di eludere le misure tecnologiche volte alla protezione delle opere dell’ingegno;
- utilizzare a qualsiasi titolo, ovvero mettere a disposizione del pubblico, senza averne diritto, un’opera dell’ingegno protetta, o parte di essa, a qualsiasi scopo e qualsiasi forma;
- fare uso, in ambito industriale e/o commerciale, di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli contraffatti da soggetti terzi.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all’O.d.V.

#### - 4.13 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

I beni e le risorse che costituiscono il patrimonio aziendale della *Società* non possono essere utilizzati per finalità difformi o diverse da quelle prescritte dalla stessa o, comunque, per scopi privati senza esplicita autorizzazione da parte della funzione gerarchica superiore.

Pertanto, il *Destinatario* cui vengano affidati – in ragione del rapporto intercorrente con la *Società* – beni o risorse, siano esse materiali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: postazione di lavoro, attrezzature, automezzi, autovetture, impianti, immobili, computer, stampanti eccetera) o immateriali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: *know how*, informazioni riservate, informazioni acquisite da e riguardanti terze parti, conoscenze tecniche) diventa direttamente e personalmente responsabile della conservazione e della protezione degli stessi, nonché del suo corretto ed appropriato utilizzo.

Ai *Destinatari* è quindi richiesto di utilizzare i beni aziendali nel rispetto della normativa vigente e, segnatamente, delle norme di sicurezza, in armonia con le procedure interne e con i principi descritti all’interno del *Codice* e del *Modello 231*, evitandone usi impropri o fraudolenti che possano causare, anche solo potenzialmente, costi indebiti, danni o riduzioni in termini di efficienza

e qualità dei servizi resi, o ancora peggio configurare le fattispecie delittuose di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### **- 4.14 RESPONSABILITÀ SOCIALE E QUALITÀ DEL SERVIZIO**

E' obiettivo primario per la *Società* perseguire una gestione responsabile nell'esecuzione delle sue attività, nonché utilizzare soluzioni atte a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività.

La *Società* si impegna a fornire alla collettività un servizio caratterizzato da un alto valore sociale che tenda a soddisfare i migliori *standards* qualitativi, alle più eque e giuste condizioni economico-normative.

#### **- 4.15 TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

È obiettivo primario per *FIDIMED*, nell'ambito della propria organizzazione e delle attività che la caratterizzano, sviluppare, diffondere e consolidare a tutti i livelli una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, al fine di acquisire la piena consapevolezza dei pericoli e dei relativi rischi, promuovendo l'adozione di comportamenti responsabili da parte del proprio personale.

La *Società*, pertanto, adotta tutte le prescrizioni previste dalla vigente normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza, a partire dalle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., e nello specifico:

- Definisce specifiche procedure (ispirate alle nuove conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico o, ancora, all'evoluzione legislativa e/o giurisprudenziale) e si accerta dell'avvenuta effettiva implementazione di queste;
- Garantisce il pieno rispetto della vigente normativa e di tutti gli adempimenti di legge richiesti (ad esempio, redazione del D.V.R. e del DUVRI).

La *Società*, inoltre, in linea con quanto previsto all'art. 15 del citato D. Lgs. n. 81/2008, si impegna a:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

I *Destinatari*, in relazione al loro ruolo nell'ambito delle attività, sono tenuti ad adempiere a quanto fissato dalla vigente disciplina regolante la materia o, comunque, contribuiscono ad adempiere a

tutti gli obblighi imposti dalle Autorità competenti al fine di tutelare la sicurezza e la salute della propria persona così come degli altri.

Più in particolare:

- le strutture aziendali responsabili, sulla base della normativa vigente in materia, delle più adeguate tecnologie disponibili e delle migliori prassi adottate in attività analoghe, adottano e aggiornano le politiche di prevenzione e di sicurezza e stabiliscono procedure interne, linee-guida, metodi di lavoro e istruzioni operative chiare e comprensibili a tutti i livelli aziendali. Attraverso un'adeguata informazione e formazione e accessibilità della documentazione relativa alla prevenzione e sicurezza promuovono la cultura della sicurezza nell'azienda attraverso la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure preventive;
- i responsabili delle attività vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Si adoperano perché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute;
- i dipendenti seguono con serietà e scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzano i colleghi inadempienti a fare altrettanto e segnalano ai responsabili le eventuali lacune o gli ambiti di miglioramento.

È obbligo dei *Destinatari* segnalare tempestivamente all'*O.d.V.* qualsiasi anomalia o violazione, anche sospetta, dei principi qui espressi (nonché nell'apposita sezione speciale del *Modello 231*) che possano, anche soltanto potenzialmente, configurare condotte rilevanti al fine della commissione dei reati di cui all'art. art. 25 *septies* del D. Lgs n. 231/2001 e successive modifiche.

#### - 4. 16 TUTELA AMBIENTALE

*FIDIMED* valuta le tematiche ambientali nella definizione delle proprie strategie, consapevole della propria *mission* nello sviluppo sostenibile del territorio in cui opera. È impegno della *Società*, pertanto, rispettare rigorosamente la legislazione in materia ambientale ed adottare tutte le misure atte ad evitare o, quantomeno, minimizzare l'impatto ambientale.

La condivisione di tali valori è estesa a tutti i *Destinatari* del presente *Codice*, ivi compresi quelli estranei all'organizzazione della *Società* ma ad essa legati da rapporti negoziali, anche mediante l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

*FIDIMED* si impegna:

- ad adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- a privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- a programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del presente *Codice* tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

È obbligo dei *Destinatari* segnalare tempestivamente all'*O.d.V.* qualsiasi anomalia o violazione, anche sospetta, dei principi qui espressi (nonché nell'apposita sezione speciale del *Modello 231*) che possano, anche soltanto potenzialmente, configurare condotte rilevanti al fine della commissione dei reati di cui all'art. art. 25 *undicies* del D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche.

## **ART. 5 REGOLE DI CONDOTTA**

### **- 5.1 SELEZIONE DEL PERSONALE**

Fatti salvi i principi esplicitati ai sottopunti dell'art. 4 cui si fa espresso rinvio, nella fase di selezione del suo personale, la *Società* assicura e garantisce il pieno rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità (nelle modalità all'uopo ritenute più idonee), parità di opportunità e di trattamento. I processi di selezione sono basati sui criteri di merito della competenza e della professionalità e sul criterio oggettivo del fabbisogno aziendale.

La *Società*, inoltre, sia nella fase di selezione che di assunzione adotta misure atte ad evitare favoritismi, infiltrazioni di organizzazioni criminali o terroristiche e qualsivoglia forma di conflitto di interesse, fosse anche solo potenziale.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'*O.d.V.*

### **- 5.2 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

Fatti salvi i principi esplicitati ai sottopunti dell'art. 4 cui si fa espresso rinvio, per la *Società* il valore delle risorse umane rappresenta un bene aziendale indispensabile ed essenziale. Per tale ragione, le politiche del personale si fondano sul riconoscimento della persona e delle sue caratteristiche distintive in termini di potenzialità e capacità professionale, promuovendo e garantendo una cultura basata sul rispetto e sulla collaborazione nei confronti dei colleghi e dei terzi.

La *Società*, puntando ad un benessere organizzativo costante, adotta politiche integrate di gestione, sviluppo e formazione, impegnandosi appieno affinché nell'ambiente di lavoro non si verificano episodi discriminatori di alcun tipo o comportamenti di violenza fisica o morale che non potranno essere in alcun modo tollerati e che dovranno essere puntualmente segnalati all'*O.d.V.*

### **- 5.3 RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI**

I dipendenti devono svolgere diligentemente e con accuratezza le mansioni affidate, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto della legge, dei principi del *Codice* e del *Modello 231*, degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, della gerarchia e delle politiche aziendali. Essi:

- si impegnano a dare il meglio delle proprie competenze professionali;
- assicurano le prestazioni richieste;

- si adeguano alle migliori prassi;
- mantengono un atteggiamento collaborativo;
- evitare situazioni e/o attività che possano, in qualsiasi forma, determinare conflitti di interessi, diretti o indiretti, propri o di terzi, patrimoniali e non, con quelli della *Società* o inficiare la propria capacità di prendere decisioni obiettive ed imparziali;
- partecipano attivamente a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio, concorrendo all'attuazione delle attività stabilite;
- partecipano attivamente alle iniziative formative e di aggiornamento promosse dall'azienda (soprattutto con riferimento alle condizioni di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e della tutela dell'ambiente), ne condividono e ne applicano i contenuti appresi;
- non devono esporre gli altri a rischi e pericoli che possano provocare danni alla salute e all'incolumità fisica;
- collaborano attivamente con gli Organi Sociali e con l'*O.d.V.*, nello svolgimento delle attività di controllo, vigilanza o revisione, fornendo loro i documenti, le informazioni, i dati e le notizie richiesti;
- segnalano all'*O.d.V.* qualsivoglia anomalia o violazione, anche solo sospetta, del *Codice* e del *Modello 231*.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'*O.d.V.*

#### **- 5.4 RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI FUNZIONE**

I dirigenti ed i responsabili di funzione devono svolgere il proprio lavoro e assumersi le responsabilità correlate al proprio ruolo nel rispetto della legge, dei principi del *Codice Etico* nonché del *Modello 231* e, nel realizzare gli obiettivi aziendali, osservano quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

I dirigenti ed i responsabili di struttura devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori. Essi:

- richiedono prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro;
- creano le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità;
- collaborano attivamente con gli Organi Sociali e con l'*O.d.V.*, nello svolgimento delle attività di controllo, vigilanza o revisione, fornendo loro i documenti, le informazioni, i dati e le notizie richiesti;
- segnalano all'*O.d.V.* qualsivoglia anomalia o violazione, anche solo sospetta, del *Codice* e del *Modello 231*;
- favoriscono il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali;
- esercitano la relazione gerarchica con equità e correttezza, evitando ogni abuso lesivo della dignità e autonomia del collaboratore (a tal proposito, si rappresenta che costituisce abuso

della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazione, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del *Codice* e del *Modello 231*).

Qualsiasi violazione di tali principi non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### - 5.5. RESPONSABILITÀ DEL VERTICE DELLA *GOVERNANCE* AZIENDALE

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali e degli Organi di Controllo (ivi compreso l'O.d.V.) devono avvenire mediante procedure e criteri votati alla trasparenza e obiettività, nel pieno rispetto della normativa all'uopo applicabile e delle disposizioni statutarie di riferimento.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con piena cognizione di causa e in autonomia. La loro azione deve essere finalizzata al raggiungimento degli obiettivi perseguiti dalla *Società* nel rispetto dei principi esposti all'interno del presente *Codice* e del *Modello 231* nonché della vigente normativa.

Il vertice aziendale fissa gli obiettivi, propone e realizza i progetti, le azioni e gli investimenti, nel rispetto della legge e dei principi del *Codice* e del *Modello 231* e si impegna:

- ad assicurare la piena trasparenza nello svolgimento del proprio incarico;
- a gestire il patrimonio in modo tale da esserne garantita l'integrità, procedendo in modo tale affinché le informazioni sociali siano chiare, veritiere e redatte in ossequio a quanto previsto dalla vigente normativa;
- a realizzare gli indirizzi strategici e operativi formulati dalla Società;
- ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, finanziari, gestionali e tecnologici della Società;
- a non ostacolare in nessun modo lo svolgimento delle attività di controllo, vigilanza o revisione degli altri Organi Sociali e dell'O.d.V.

Il vertice aziendale, inoltre, consapevole dell'importanza strategica di avvalersi di risorse umane motivate e professionalmente preparate, si impegna ad organizzare l'azienda promuovendo condizioni e ambienti di lavoro che tutelino la sicurezza, la salute e l'integrità psico-fisica delle persone, nonché la tutela dell'ambiente e del territorio. Basa lo sviluppo professionale e la gestione delle risorse umane sul principio delle pari opportunità, del riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse da ognuno e prevede adeguati strumenti di formazione e di crescita professionale. Il vertice aziendale ispira decisioni e comportamenti verso i dipendenti alla rigorosa osservanza delle normative e dei contratti collettivi, al rispetto delle rappresentanze sindacali liberamente elette e ad uno spirito costruttivo nelle relazioni industriali.

Agli Organi Sociali, agli Organi di Controllo e all'O.d.V. è categoricamente richiesto:

- di assumere un comportamento votato all'integrità, alla lealtà e al senso di responsabilità nei confronti della *Società*;
- di mantenere una condotta ispirati ai principi dell'autonomia, dell'indipendenza e della correttezza nei confronti dei soggetti privati, delle P.A., delle Istituzioni, delle Autorità, delle associazioni economiche, delle forze politiche e di ogni altro operatore economico che intrattiene a qualsiasi titolo rapporti con la *Società*;
- di garantire una partecipazione costante ed informata alle adunanze assembleari e alle attività della *Società*, condividendone con questa missione e obiettivi;

- di vagliare con estrema perizia le situazioni di conflitto di interessi o di incompatibilità di funzioni o incarichi all'interno e all'esterno della *Società*, anche solo potenziali, astenendosi categoricamente dal compiere qualsivoglia attività in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito dell'espletamento del proprio incarico;
- di non fare in alcun modo uso delle informazioni riservate cui vengono a conoscenza in ragione del loro ruolo.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### **- 5.6. RAPPORTI CON I SOCI E LE SOCIETÀ PARTNER**

La *Società* intende massimizzare il valore per i soci e limitare al massimo i rischi perseguendo i principi dello sviluppo sostenibile propri di una *governance* diligente e virtuosa. A tale scopo, al fine di garantire una continua e corretta informazione, la *Società* si impegna alla totale trasparenza e, contestualmente, a mantenere una comunicazione costante e costruttiva con tutti i suoi soci, fornendo loro tempestivamente tutti i dati, i documenti e le informazioni in merito a qualsivoglia tipo di azione e/o decisione che questi sono chiamati ad assumere, nel pieno rispetto della vigente normativa.

La *Società* garantisce la piena partecipazione degli Organi Sociali alle assemblee ed il regolare funzionamento delle stesse nel rispetto di ciascun socio di ottenere adeguate informazioni, di poter formulare la propria opinione e di esprimere eventuali proposte.

La *Società*, partimenti, assicura il pieno rispetto degli obblighi statutari e delle conseguenti disposizioni di legge derivanti dall'appartenenza a consorzi e/o gruppi di impresa, così come l'osservanza dei vincoli giuridici sorti in seguito alla stipula di partnership/convenzioni/accordi quadro. Resta inteso che nei confronti di detti soggetti è estesa la condivisione dei valori esplicitati all'interno del presente documento nonché del Modello 231. Tale atto di adesione dovrà essere esplicitato formalmente, nelle forme che si reputeranno più opportune.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### **5.7 RAPPORTI CON FORNITORI, APPALTATORI E CONSULENTI**

La *Società* è impegnata nel mantenimento di rapporti di collaborazione con fornitori di fiducia, basati su correttezza, economicità, qualità, liceità, trasparenza, impegno reciproco e fiducia, con l'obiettivo principale di generare valore ed evitare qualsivoglia tipo di abuso.

Ai fornitori è richiesto il rispetto dei principi e dei valori descritti all'interno del *Codice* e del *Modello 231*, e di prestare attenzione alle esigenze del proprio territorio, delle comunità e dei clienti locali, elementi fondamentali per le attività della *Società*.

La Società intende intrattenere rapporti d'affari solamente con operatori economici che svolgono attività lecite e finanziati con capitali di provenienza legittima. A tal fine, questa potrà effettuare un controllo preventivo – anche al di là di espresse previsioni normative e/o di obblighi di legge – mediante la richiesta di apposite certificazioni e dichiarazioni antimafia e antiriciclaggio.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente (anche attraverso un approccio basato sul principio della *due diligence*) che tenga conto, tra l'altro, della capacità di fornire e garantire livelli di servizio adeguati oltre al rispetto delle regole della *Società*.

Analoghi principi si applicano nei confronti degli appaltatori.

Il conferimento di incarichi professionali dovrà avvenire secondo criteri di competenza e professionalità, funzionali ad esigenze di efficacia, efficienza ed economicità.

Ogni contratto dovrà contenere una clausola apposita recante un impegno puntuale ed integrale da parte del sottoscrittore a rispettare sia i principi del *Codice* che del *Modello 231*.

Tutti gli eventuali rapporti di consulenza professionale, di collaborazione e di natura economico/finanziaria che saranno assunti e/o intrattenuti con dipendenti o ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, italiana o comunitaria, o loro parenti e affini, che negli ultimi cinque anni siano stati coinvolti personalmente in procedimenti amministrativi che abbiano riguardato la *Società* dovranno essere portati esplicitamente a conoscenza e all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza che effettua le proprie valutazioni nella fase preliminare di assunzione degli stessi.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

## **5.7 RAPPORTI CON I CLIENTI**

La *Società* considera il soddisfacimento delle necessità e delle legittime aspettative dei clienti un obiettivo primario da conseguire attraverso un comportamento affidabile e corretto e garantendo informazioni complete ed accurate sui prodotti e sui servizi offerti.

Ciascun *Destinatario* deve impegnarsi a massimizzare il valore per i clienti, in termini di qualità e livello di servizio, come promosso dalle politiche e procedure della *Società* e richiesto dal mercato.

*FIDIMED* si impegna:

- ad adottare procedure interne per disciplinare i rapporti con i clienti;
- ad interfacciarsi con l'utenza in modo efficiente, trasparente, disponibile e cortese;
- ad offrire informazioni chiare e precise, evitando qualsivoglia pratica elusiva o comunque scorretta;
- ad informare l'utenza circa i contenuti del presente *Codice* e del *Modello 231*.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della *Società* e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

## **- 5.8 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, AUTORITÀ GIUDIZIARIA, ISTITUZIONI E ALTRE AUTORITÀ**

Le relazioni tra la *Società* e la Pubblica Amministrazione si basano sulla legalità, sulla trasparenza e sul rispetto, nello spirito della miglior collaborazione possibile. Tali relazioni sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, che agiranno nel massimo rispetto delle leggi in vigore e dei principi e delle norme del presente *Codice* (nonché del *Modello 231*), senza mai compromettere l'integrità e la reputazione della *Società*.

I *Destinatari*, che nell'ambito delle loro funzioni si trovino ad avere legittimamente rapporti con la Pubblica Amministrazione, hanno la responsabilità di verificare preventivamente, e con la dovuta diligenza, che quanto dichiarato e/o attestato, nell'interesse della *Società*, sia veritiero e corretto.

Nello specifico, nei rapporti con P.A., Istituzioni o altre Autorità, intrapresi direttamente o indirettamente, è fatto espresso divieto di:

- tentare di influenzare le decisioni delle parti;
- offrire, promettere o accettare qualsiasi tipo di oggetto, servizio e/o prestazione;
- esaminare, proporre o paventare opportunità commerciali che possano, direttamente o indirettamente, avvantaggiare i dipendenti della P.A., delle Istituzioni e delle Autorità;
- sollecitare o ottenere, fuori dai casi prescritti dalla legge, informazioni riservate;
- conferire incarichi a soggetti nei confronti dei quali si possa determinare un conflitto di interessi;
- esporre nelle comunicazioni, nelle segnalazioni e nelle risposte a richiesta, fatti non corrispondenti al vero ovvero occultare quelli veritieri, con mezzi fraudolenti in tutto o in parte;
- non adottare nella predisposizione delle comunicazioni, delle segnalazioni e delle risposte di cui al punto precedente i principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza;
- assumere in occasione di verifiche o ispezioni atteggiamenti ostili e/o non collaborativi.

I rapporti con le P.A., Istituzioni o altre Autorità, ivi compresa quella Giudiziaria, dovranno essere intrattenuti solo dalle funzioni aziendali preposte ed autorizzate allo svolgimento di tali attività o, in alternativa, dai soggetti espressamente individuati *ex lege* o a seguito di provvedimenti disposti dalle stesse Amministrazioni o Autorità.

In particolare, nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria, la *Società* stigmatizza e contrasta qualsivoglia condotta possa configurare la fattispecie delittuosa di cui all'art. 25 *decies* del D. Lgs. n. 231/2001.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### **- 5.9 MASS MEDIA**

La *Società* ritiene che la comunicazione delle informazioni agli organi di stampa svolga un ruolo fondamentale nella costruzione della propria immagine. I rapporti tra la *Società* ed i media spettano alle funzioni aziendali appositamente designate e devono essere svolti in coerenza con le politiche e procedure aziendali e i principi del presente *Codice*. Le informazioni e le notizie fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate, trasparenti e tra loro omogenee.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### **- 5.10 COMUNITÀ LOCALI**

La *Società* si propone di rafforzare le relazioni con le comunità in cui opera attraverso la comprensione delle necessità delle stesse, il sostegno di progetti locali sostenibili che non creino dipendenza e la promozione del dialogo con gli *stakeholder*.

La *Società* sostiene le iniziative sociali, culturali ed educative tese al miglioramento e alla valorizzazione delle condizioni di vita dei singoli individui. In alcun modo potranno essere sostenute le organizzazioni che si discostano dai valori espressi all'interno del *Codice*, del *Modello 231* e delle politiche aziendali.

Le donazioni e la partecipazione, in nome della *Società* o in rappresentanza della stessa, a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, devono essere regolarmente autorizzate e formalizzate, nel rispetto delle procedure all'uopo adottate.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### **- 5.11 ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI**

La *Società* vieta pressioni, dirette o indirette, su organizzazioni politiche e sindacali o su rappresentanti o candidati delle stesse. Inoltre, non appoggia, promuove né sponsorizza eventi pubblici organizzati con finalità di propaganda politica. La *Società*, in linea di principio, non eroga loro alcun contributo. Quando un contributo sia ritenuto appropriato per il pubblico interesse, la *Società* determina se esso sia ammissibile alla luce delle leggi in vigore, e tiene adeguata documentazione agli atti della società. I *Destinatari* devono riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento ad attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

Qualsiasi violazione di tali prescrizioni non potrà in alcun modo essere tollerata da parte della Società e dovrà essere puntualmente segnalata, secondo le modalità prescritte, all'O.d.V.

#### **ART. 6**

##### **ENTRATA IN VIGORE**

Il presente *Codice Etico* entra in vigore a partire dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Qualsiasi modifica, integrazione, aggiornamento dovrà essere adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'O.d.V. e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari e le modifiche entreranno in vigore alla data della delibera.

In particolare:

- l'O.d.V. riesamina periodicamente il Codice Etico aggiornandolo in base alle modifiche normative e/o societarie e propone modifiche e/o integrazioni;
- il C.d.A. esamina le proposte dell'O.d.V. e delibera di conseguenza, rendendo immediatamente operative le modifiche approvate.

#### **ART. 7**

##### **DISPOSIZIONI FINALI**

##### **Conflitti con il Codice Etico**

Eventuali conflitti tra le disposizioni del presente Codice Etico e quelle contenute nei regolamenti interni o nelle procedure dovranno essere risolti con la prevalenza delle disposizioni del Codice Etico ad eccezione della Procedura sul conflitto di interessi che si intende prevalente su tutta la regolamentazione interna.

***Iter di approvazione e modifiche***

Il presente Codice Etico è stato approvato dal C.d.A. alla seguente data.

**Data di approvazione Codice Etico** \_\_\_10.10.2019