



# CODICE ETICO

**San Martino Fisiokinesiterapia s.a.s. di Provenzi Gianfranco & C.**

Via Brolo 12/A – 26029 Soncino (CR)

P.IVA 00808590194

*Allegato A*  
*Modello di Organizzazione Gestione e Controllo*  
**Versione R02 del 09/09/2023**

## Sommario

<b>A. Il codice etico adottato dalla società San Martino Fisiokinesiterapia sas di Provenzi Gianfranco &amp; C. ....</b>	<b>2</b>
A.1 Destinatari del Codice Etico .....	3
A.2 La diffusione e la formazione sul Codice Etico .....	3
<b>B. Principi etici di riferimento .....</b>	<b>3</b>
B.1 Responsabilità e rispetto delle leggi .....	4
B.2 Onestà e Correttezza .....	5
B.3 Imparzialità e pari opportunità .....	5
B.4 Integrità .....	5
B.5 Trasparenza .....	6
B.6 Responsabilità nei confronti dei pazienti .....	6
B.7 Efficienza .....	6
B.8 Riservatezza delle informazioni .....	6
B.9 Spirito di servizio .....	7
<b>C. Risorse umane e ambiente di lavoro .....</b>	<b>8</b>
<b>D. Comportamenti illegali e abusi sul luogo di lavoro .....</b>	<b>9</b>
<b>E. Tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro .....</b>	<b>9</b>
<b>F. Corruzione, riciclaggio, illeciti pagamenti e Rapporti con la Pubblica Amministrazione</b>	<b>10</b>
<b>G. Rapporti con i pazienti, fornitori ed altri soggetti .....</b>	<b>11</b>
<b>H. Sistema di controllo interno .....</b>	<b>12</b>
<b>I. Violazioni del Codice Etico e controllo sull'osservanza dello stesso .....</b>	<b>12</b>

## **A. IL CODICE ETICO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ SAN MARTINO FISIOKINESITERAPIA SAS DI PROVENZI GIANFRANCO & C.**

La società San Martino Fisiokinesiterapia sas di Provenzi Gianfranco & C. è un'azienda operante nel settore della sanità e, in particolare, in quello della specialistica e diagnostica strumentale e di laboratorio, impegnata nella continua ricerca dell'eccellenza nella realizzazione dei propri servizi. L'attività della società è diretta a fornire al cittadino una pronta risposta alle sue esigenze mediche mediante la soluzione del quesito diagnostico e, ove possibile, l'indicazione di un trattamento terapeutico, attraverso la fornitura di innumerevoli servizi con la massima soddisfazione dei propri clienti nel completo rispetto dei legittimi interessi e diritti di tutte le categorie dei soggetti interessati sia interni (dipendenti, collaboratori), sia esterni (clienti, fornitori, medici, comunità locali ecc.). Nello svolgimento dell'attività si perseguono e garantiscono pratiche di equità e correttezza nella prestazione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai diversi campi di attività. L'azienda rispetta questi valori; a tal fine agisce in modo imparziale nella gestione dei rapporti commerciali, con particolare attenzione a evitare situazioni di conflitto di interessi. Il Codice contiene i principi fondamentali espressione della politica dell'azienda a cui deve ispirarsi la condotta degli amministratori, di ogni dipendente e di tutti coloro che operano per conto della società San Martino Fisiokinesiterapia sas di Provenzi Gianfranco & C.. Il Codice rappresenta un fattore di rilievo anche all'interno del Modello di organizzazione adottato dalla società. Le disposizioni contenute nel Codice, le eventuali integrazioni e modificazioni, devono essere poste a conoscenza di tutti i collaboratori-dipendenti dell'azienda; a questi soggetti l'azienda garantisce un'adeguata formazione e si impegna a fornire chiarimenti sui contenuti del codice. In presenza di segnalazioni di violazione del codice, l'azienda garantisce l'assenza di ripercussioni nei confronti del soggetto segnalante e adotta sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate nei confronti dell'autore della violazione. L'azienda verifica l'assenza di violazioni del Codice, anche da parte dei soggetti terzi che sono in rapporti con la stessa. La società promuove il rispetto dei valori descritti nel Codice anche da parte di fornitori, consulenti ecc.; per tale ragione, verranno interrotti i rapporti contrattuali con i soggetti che si rifiutano di rispettare e condividere i contenuti del presente Codice. Nel Codice etico sono indicati sia i principi etici generali che individuano i valori di riferimento nella attività dell'azienda, sia le norme comportamentali dettate nei riguardi dei soggetti, ivi inclusi i "destinatari", tenuti al rispetto del presente codice nonché i meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento. Il Codice Etico può essere modificato e integrato, anche sulla base dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza. Il Codice etico è stato adottato dall'azienda per definire i valori e i riferimenti a cui deve essere ispirata l'attività d'azienda e gli stessi principi etici vengono osservati dai dipendenti della società, dai collaboratori e dai soggetti terzi.

## A.1 DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Attesa la finalità di indirizzare efficacemente l'attività della società, il presente Codice è vincolante per tutti gli amministratori, i suoi dipendenti, i liberi professionisti senza alcuna eccezione, nonché per tutti coloro che, pur esterni all'azienda, operino, direttamente o indirettamente, per il San Martino Fisiokinesiterapia sas di Provenzi Gianfranco & C. (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori). Tutti i soggetti indicati sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse dell'azienda giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente Codice. L'osservanza delle norme è parte delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi degli art. 2104 e 2106 del codice civile, pertanto la violazione di tali norme costituisce inadempimento alle obbligazioni contrattuali e può comportare l'applicazione delle corrispondenti sanzioni previste.

## A.2 LA DIFFUSIONE E LA FORMAZIONE SUL CODICE ETICO

La società si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli Organi sociali, a tutti i dipendenti, collaboratori;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione dei Destinatari interni sulla rete INTERNET con pubblicazione sul proprio sito web.

L'Organismo di Vigilanza, predispone ed effettua periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come apicali alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello. Nei contratti con i "destinatari" è inoltre prevista l'introduzione di clausole volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del presente Codice, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

## B. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

La società definisce i principi etici di riferimento per tutti i destinatari. In nessun caso la convinzione di agire a vantaggio dell'azienda giustifica comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice, ai quali deve riconoscersi valore primario ed assoluto.

Il presente Codice Etico, che costituisce parte integrante del Modello di organizzazione adottato a norma del D. Lgs. 231/2001, è l'espressione della filosofia della nostra Struttura.

Obiettivo fondamentale è che sia l'attività sanitaria che quella amministrativa venga svolta nel rispetto dei principi etici di legalità, onestà, equità, integrità, correttezza, trasparenza e rigore professionale.

Come dichiarato nella Carta dei Servizi, le prestazioni dalla nostra Struttura devono essere erogate secondo i principi di uguaglianza, imparzialità, diritto di informazione e di scelta, efficienza ed efficacia, rispetto della Privacy e diritto alla sicurezza.

È, inoltre, nostro impegno costante garantire un elevato standard qualitativo che si fonda innanzitutto sull'affidabilità delle prestazioni erogate.

I destinatari del presente Codice Etico sono tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratori o soggetti con funzioni di direzione in qualità anche di responsabili dei singoli processi, sia sulla base di una specifica delega che responsabili di fatto, nonché i dipendenti, i collaboratori, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano in nome e per conto della nostra Struttura, in forza di qualsiasi tipologia di rapporto contrattuale, ivi compresi i consulenti.

La Struttura garantisce il presente Codice etico venga messo a conoscenza di tutti i Destinatari, con attenzione ai singoli ruoli e responsabilità, tramite una capillare diffusione, una adeguata formazione ed informazione ed un periodico aggiornamento.

L'Assemblea dei soci, che approva il Codice Etico, impone a tutti i Destinatari la rigorosa osservanza delle disposizioni in esso contenute.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Struttura può giustificare un comportamento non in linea con i principi del presente Codice Etico. Nessuno si potrà mai ritenere autorizzato ad agire in violazione delle presenti disposizioni per far ottenere un vantaggio o per favorire un interesse della Società.

## **B.1 RESPONSABILITÀ E RISPETTO DELLE LEGGI**

L'azienda riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale delle normative vigenti in Italia. Assume particolare rilevanza anche il rispetto della normativa e dei principi di natura etica e deontologica dettati dalle associazioni di categoria. Gli amministratori, il personale ed i collaboratori che a qualunque titolo operi che presso il centro Fisiokinesiterapia, nonché i terzi destinatari, sono pertanto tenuti a rispettare le disposizioni normative e leggi della Regione Lombardia, dello Stato italiano e dell'Unione Europea, ivi inclusa quella deontologica. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'azienda in violazione di leggi.

Responsabile della tenuta sotto controllo, dell'aggiornamento e della diffusione delle disposizioni cogenti applicabili è la Direzione in prima persona, mentre tutto il personale è tenuto al loro rispetto nelle proprie aree di competenza e a fugare dubbi o incertezze riguardanti la loro interpretazione tramite i propri responsabili.

## **B.2 ONESTÀ E CORRETTEZZA**

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività dell'azienda. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'azienda e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale. In particolare, i dipendenti e gli altri soggetti destinatari del presente codice hanno l'obbligo di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la missione dell'azienda. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante lo svolgimento della propria attività.

## **B.3 IMPARZIALITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**

L'azienda si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose e alle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori. Chi ritenga di aver subito discriminazioni può riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del codice Etico.

## **B.4 INTEGRITÀ**

Nello svolgimento delle proprie funzioni, i Destinatari seguono criteri di integrità morale, tenendo condotte ispirate sempre alla trasparenza e ai valori di onestà, correttezza e buona fede, in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Struttura con esplicito divieto di ricorrere a favoritismi illegittimi, pratiche collusive, di corruzione o di sollecitazione di vantaggi personali per sé o per altri.

La nostra Struttura vieta e condanna qualsiasi forma di corruzione o tentata corruzione, sia nei confronti di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblici servizi, sia nei confronti di privati.

Non è consentito offrire denaro, omaggi, cortesie o altre utilità a dirigenti, funzionari, rappresentanti in genere di Istituzioni pubbliche e di società private, o loro parenti, al fine di trarre indebiti vantaggi reali o apparenti di qualsivoglia natura (per es. promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, ecc.).

Atti di cortesia, come bigliettini di auguri in occasione delle feste comandate o forme di ospitalità, sono consentiti purché di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di nessuna delle due parti e tali da non influenzare l'autonomia di giudizio del beneficiario. In ogni caso questo genere di spese deve sempre essere autorizzato da due membri della Direzione e documentato in modo adeguato.

È inoltre vietato assecondare, partecipare in concorso, o comunque dare seguito al pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

Non è consentito accettare denaro o altri valori da persone o da organizzazioni che svolgano o tentino di svolgere affari con la Struttura. Il destinatario che riceva omaggi, oltre i limiti delle normali relazioni di cortesia e non di modico valore, dovrà rifiutare ed informare immediatamente il suo superiore e l'Organismo di Vigilanza.

### **B.5 TRASPARENZA**

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno dell'azienda. Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. L'azienda utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, viene effettuata in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate. Il fornitore verrà selezionato anche in base alla capacità di garantire:

- il rispetto del presente Codice Etico;
- l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, di salute e di sicurezza dei lavoratori.

### **B.6 RESPONSABILITÀ NEI CONFRONTI DEI PAZIENTI**

Mediante la propria attività, la società assume un impegno di responsabilità, anche etica, nei confronti degli utenti pazienti. A tal fine, l'azienda si impegna a profondere il massimo sforzo nel settore dell'assistenza sanitaria e nella diagnostica in particolare, anche al fine di sviluppare soluzioni medico-scientifiche quanto più possibile soddisfacenti per i pazienti.

### **B.7 EFFICIENZA**

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, sempre nel rispetto degli standard qualitativi e soddisfacenti delle prestazioni.

### **B.8 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI**

La società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali. Tutte le informazioni a disposizione dell'azienda vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

Pertanto, salvo contrarie disposizioni di legge od ordini impartiti dalla Pubblica Autorità tutti i Destinatari sono tenuti al mantenimento della riservatezza di tutte le informazioni confidenziali che riguardino Terzi e la Struttura di cui vengono a conoscenza nella conduzione della propria attività anche nel periodo successivo alla cessazione del loro rapporto di lavoro.

La nostra Struttura opera nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia di Privacy a tutela dell'interessato (quale titolare dei dati personali), compresi gli adempimenti richiesti per garantire la preventiva, l'idonea ed esplicita informazione all'interessato sulle concrete modalità di utilizzazione dei dati che lo riguardano, la prestazione del consenso, la comunicazione sulle finalità del trattamento e l'esercizio dei diritti attribuiti agli interessati, l'osservanza delle disposizioni in materia di cessazione del trattamento, l'adozione di misure specifiche per il trattamento di dati sensibili e, se del caso, giudiziari.

Le procedure adottate contengono inoltre gli accorgimenti necessari per garantire che i dati personali vengano trattati in modo lecito e secondo correttezza, raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, e, se del caso, utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi.

A tal fine, la Struttura ha adottato le precauzioni necessarie affinché i dati personali oggetto di trattamento vengano trattati, custoditi e controllati, anche in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, alla natura dei dati e alle specifiche caratteristiche del trattamento, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato, o di trattamento non consentito o non conforme rispetto alle finalità della raccolta.

## **B.9 SPIRITO DI SERVIZIO**

Gli amministratori, il personale nonché i terzi destinatari, devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento degli obiettivi prefissati al fine di fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità.

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad evitare situazioni in cui l'interesse personale o familiare sia o sembri in conflitto con gli interessi della Struttura e che possa, quindi, influire sulle proprie decisioni (quali rapporti societari o compartecipativi con fornitori, concorrenti, funzionari pubblici, etc.).

Per evitare tali situazioni, ogni dipendente ha l'obbligo di comunicare all'amministrazione del personale l'esistenza di un'attività lavorativa, la presenza di contatti finanziari, commerciali, professionali o familiari con altri soggetti, o la presenza di qualsiasi altra situazione che possa determinare un possibile conflitto di interesse tale da poter influire, anche solamente in astratto, sull'imparzialità della sua condotta all'interno dell'attività lavorativa svolta per la Struttura.



In presenza di tali segnalazioni, la Direzione dovrà adottare le verifiche ed i provvedimenti necessari per garantire la corretta esecuzione delle attività nel rispetto della legalità e trasparenza.

Principio chiave di condotta deve essere quello di non sollecitare od accettare alcuna pressione, promessa, versamento di denaro o altre utilità contrarie ai principi di legalità, correttezza e buona fede che possano essere finalizzate all'assunzione di un lavoratore, al suo trasferimento o promozione, alla scelta di un determinato fornitore o all'acquisto di determinati beni o possano comunque influenzare scelte che andrebbero prese nell'ottica del migliore interesse aziendale.

A titolo esemplificativo, costituiscono fattispecie tipiche di potenziale conflitto di interesse:

- partecipare a decisioni che riguardino affari dai quali potrebbe derivare un interesse personale;
- accettare accordi dai quali possano derivare vantaggi personali;
- accettare doni, denaro, benefit e vantaggi di ogni tipo a causa/in dipendenza della propria posizione di lavoro/responsabilità

### **C. RISORSE UMANE E AMBIENTE DI LAVORO**

La società riconosce l'importanza dei propri collaboratori e dipendenti nello sviluppo e nella realizzazione della crescita della società San Martino Fisiokinesiterapia sas di Provenzi Gianfranco & C. Rilevante si presenta l'azienda quale ambiente di formazione e di crescita professionale nel rispetto dei principi di lealtà, fiducia e delle disposizioni di legge. I rapporti di lavoro e collaborazione con i dipendenti e con gli altri collaboratori devono essere conformi e nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro e dei principi descritti nel presente Codice. La società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte dei dipendenti della società. Ogni dipendente e collaboratore è direttamente responsabile nei confronti dei colleghi e dell'azienda per il mantenimento della qualità dell'ambiente di lavoro. I dipendenti hanno l'onere di prevenire e di limitare situazioni che possono influenzare negativamente tale qualità. In conformità alle disposizioni contenute nel presente Codice devono essere realizzate dall'azienda attività sicure per proteggere la salute dei propri dipendenti e delle comunità sociali. Particolare attenzione verrà posta alla tutela e salvaguardia della sicurezza, ambiente e salute e delle procedure adottate per la tutela di questi valori. La società utilizza un efficace sistema di gestione in conformità alle normative nazionali in materia; a tal fine, l'azienda si impegna a non inquinare, a ottimizzare l'impiego delle risorse e a sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente. Il presente codice costituisce parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente dell'azienda, che lo richiederà espressamente, e verrà consegnato ad ogni assunto; ogni nuovo dipendente dovrà dimostrare di averlo letto e compreso. Lo stesso richiamo al codice etico e al Modello organizzativo è contenuto nei contratti libero professionali.

## D. COMPORTAMENTI ILLEGALI E ABUSI SUL LUOGO DI LAVORO

Sono vietati comportamenti illegali e abusi di qualsiasi genere sul luogo di lavoro, minacce o aggressioni ai danni dei dipendenti o collaboratori, ovvero dei beni e delle proprietà dell'azienda. La realizzazione di tali comportamenti e ogni presunta violazione di norme di leggi, procedure, istruzioni, deve essere comunicata da ogni dipendente al proprio diretto superiore, il quale riferirà dell'accaduto alla Direzione. Quest' ultima riferirà agli amministratori indicando i provvedimenti da adottare. Ascoltati i fatti riportati, e gli eventuali timori dei dipendenti in merito a possibili reati, il responsabile del personale deve adottare le decisioni necessarie per eliminare o minimizzare i rischi. Devono essere garantiti il rispetto per gli individui ed evitate circostanze di possibile aggravamento della situazione. Sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi, oltre ad eventuali azioni legali, verranno applicate a chiunque minaccia di commettere o commetta un atto illegale o un abuso nello svolgimento delle proprie mansioni. Ai dipendenti viene fatto divieto di sollecitare o accettare promesse o versamenti di denaro in qualsiasi forma, di effettuare pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere in funzione del rapporto di lavoro o comunque all'assunzione, al trasferimento o alla promozione del lavoratore. Qualora i dipendenti ravvisino delle disfunzioni o violazioni del Modello o del codice etico, possono rivolgersi in qualunque momento all'organismo di vigilanza, sia per iscritto (anche a mezzo mail) e sia verbalmente.

## E. TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

La struttura sanitaria si impegna a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro. A tal fine si impegna a:

- evitare i rischi, contrastandoli alla fonte
- tener conto del grado di evoluzione tecnica
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che è meno pericoloso o che non è pericoloso
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori

L'impresa adotta tali criteri per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari. Il personale ha l'obbligo di prendersi cura della propria salute e sicurezza conformemente alla sua formazione, istruzione e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, ha altresì il dovere di contribuire insieme al datore di lavoro all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i dispositivi di sicurezza e i dispositivi di protezione che l'azienda dovrà mettere a sua disposizione. Ha inoltre l'obbligo di comunicare tempestivamente le disfunzioni delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di sicurezza, ed ha altresì l'obbligo di utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione.

## F. CORRUZIONE, RICICLAGGIO, ILLECITI PAGAMENTI E RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Integrità, correttezza e trasparenza sono valori che devono essere rispettati dai dirigenti e dai dipendenti della società in tutti i rapporti, all'interno e all'esterno dell'azienda. I rapporti con la Pubblica Amministrazione rivestono un ruolo di profonda criticità per l'intera struttura in quanto l'ATS competente territorialmente, rappresenta il principale committente per la società San Martino Fisiokinesiterapia sas di Provenzi Gianfranco & C. Tutti i soggetti investiti di deleghe nei rapporti con la pubblica amministrazione si impegnano alla massima trasparenza e correttezza, con l'esplicito impegno alla segnalazione di qualsiasi atto o fatto diretto ed indiretto riguardante la società San Martino Fisiokinesiterapia sas di Provenzi Gianfranco & C. ricadente nelle fattispecie dei reati di concussione, corruzione e truffa. L'azienda si impegna al pieno e puntuale rispetto del Tariffario della Regione Lombardia e si astiene dall'effettuare prestazioni superflue, inadeguate e inappropriate, il cui solo fine è il pagamento di prestazioni da parte del Servizio Sanitario nazionale. Più in generale, nei confronti delle *istituzioni pubbliche*, la società deve fare gestire i rapporti solamente dagli Amministratori e da soggetti a ciò delegati (Direttore Sanitario), in modo corretto nel rispetto della normativa vigente. Non possono essere erogati omaggi e cortesie a favore dei rappresentanti di istituzioni pubbliche, salvo che si tratti di cortesie di modico valore e che, quindi, non possano essere strumenti per ottenere indebiti vantaggi nell'interesse o a vantaggio della società San Martino Fisiokinesiterapia sas di Provenzi Gianfranco & C. L'azienda concederà la massima collaborazione in presenza di ispezioni, accessi, o richieste di informazioni legittime da parte di autorità pubbliche. Inoltre, è fatto divieto di accettare, sollecitare, offrire o pagare denaro (o altre utilità, compresi regali, donazioni, a eccezione di oggetti commerciali di scarso valore), anche a seguito di pressioni illecite. La società impedisce qualsiasi tipo di corruzione nei rapporti con i pubblici ufficiali, o con qualsivoglia altro soggetto operante in pubblici uffici, incaricato di pubblico servizio o esercente un servizio di pubblica necessità. Ciò considerato, è vietato ai dipendenti e agli altri destinatari offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o che violino le disposizioni contenute nel presente codice; sono altresì vietate le condotte che, se rese pubbliche, possano danneggiare l'azienda. Ai dipendenti è vietato accettare omaggi o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio, o posporre gli interessi dell'azienda rispetto a quelli individuali. Ogni dipendente e ogni altro soggetto che deve osservare il presente codice, deve evitare situazioni in cui interessi di natura personale possano essere in conflitto con quelli della società. Né l'azienda, né i suoi dipendenti devono essere coinvolti o eseguire condotte che possano integrare la commissione del reato di riciclaggio, quali l'accettazione o il possesso di introiti derivanti da attività illecite. Prima di iniziare rapporti commerciali con clienti e fornitori, la società e i suoi dipendenti devono acquisire informazioni in merito alla legittimità dell'operato di questi nuovi soggetti.

È fatto di assoluto divieto da parte di tutto il personale l'utilizzo dei beni, delle risorse o materiali di San Martino Fisiokinesiterapia per scopi diversi da quelli connessi allo svolgimento delle proprie mansioni.

## G. RAPPORTI CON I PAZIENTI, FORNITORI ED ALTRI SOGGETTI

Nei rapporti con i soggetti terzi, l'azienda e i suoi dipendenti devono agire nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali dell'azienda indicati nel presente Codice. Nei rapporti con gli utenti *pazienti*, l'azienda si impegna a realizzare le richieste degli stessi, applicando condizioni e trattamenti corretti e onesti, nel rispetto della trasparenza e correttezza professionale. A tal fine, nei rapporti con gli utenti *pazienti*, i dipendenti devono offrire qualità e assistenza, seguendo le istruzioni e le procedure interne redatte dalla società ed evitando discriminazioni. La società si impegna a dare piena e manifesta comunicazione ai pazienti delle cause di esenzione dal pagamento delle prestazioni e/o del ticket al fine di non ingenerare indebite percezioni di prestazioni a carico del SSN.

Nei rapporti con i *fornitori*, l'azienda effettua un controllo costante riguardo la qualità, i costi e l'innovazione dei prodotti da loro offerti. Oltre al prodotto, dovrà essere oggetto di valutazione da parte dei dipendenti anche la condivisione dei valori descritti nel Codice da parte dei singoli fornitori. I dipendenti dovranno mantenere rapporti stabili, trasparenti e di collaborazione con i fornitori.

Oltre a tutti i principi espressi per la gestione dei fornitori, i soggetti preposti, devono astenersi dall'assegnare incarichi di consulenza, qualora tali incarichi:

- siano fittizi e mascherino una remunerazione per illecita attività a vantaggio o nell'interesse della Società;
- costituiscano lo strumento per la concessione di favori illeciti, a vantaggio o nell'interesse della Società, al dipendente pubblico o a terzi in genere.

Chiunque venga a conoscenza di richieste aventi le caratteristiche sopra citate e nei casi dubbi, dovrà informare l'Organismo di Vigilanza e la Direzione che adotteranno i provvedimenti del caso.

Non è consentito effettuare finanziamenti a partiti, comitati e candidati politici, né alle persone che rivestono cariche pubbliche, anche se ciò dovesse essere considerato dalla legge lecito.

Non è consentito svolgere nessuna attività per conto delle figure sopra indicate durante l'orario di lavoro e nemmeno utilizzare i beni, i servizi, i locali e le apparecchiature di proprietà della società o concessi in locazione a quest'ultima, per conto di tali persone o organizzazioni.

Ogni dipendente deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene quindi su base personale, nel proprio tempo libero e a proprie spese.

Non possono essere promessi, erogati, accettati denaro o altra utilità economica, nemmeno per interposta persona, al fine di agevolare o favorire gli interessi della Struttura nei rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria e loro referenti e/o rappresentanti.

Nei confronti di tali soggetti potranno essere erogati contributi solamente se, e nella misura in cui, questi siano consentiti dalla normativa vigente, esclusivamente per finalità lecite e se autorizzati dalla Direzione.

Potranno essere erogati, se autorizzati dalla Direzione, contributi a favore di enti e associazioni non profit, anche di natura culturale, sportiva o benefica, previa verifica dell'assenza di ogni possibile conflitto di interesse di ordine personale o aziendale e della correttezza e liceità, anche sotto il profilo fiscale, dell'erogazione proposta.

L'azienda, nell'esercizio dell'attività incentiva l'utilizzo di materiale eco-compatibile e si impegna a non utilizzare nei propri processi materiali tossici o inquinanti. L'azienda adotta parametri di selezione dei fornitori anche con riguardo al fatto che tengano conto dell'utilizzo da parte di questi di prodotti e di sistemi a basso impatto ambientale.

Nel rispetto delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, l'azienda non impiega lavoro minorile, o comunque persone di età inferiore rispetto a quella minima prevista nei singoli Stati, e comunque non minore di anni quindici. Per estendere tali valori, l'azienda garantisce l'interruzione dei rapporti di fornitura con soggetti che impiegano lavoro minorile.

## H. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

L'attuazione dei principi contenuti nel presente codice viene garantita dall'applicazione del sistema di controllo interno, per le cui procedure si rimanda al Modello di cui al D.Lgs. 231/01 implementato dalla società.

## I. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E CONTROLLO SULL'OSSERVANZA DELLO STESSO

Per quanto riguarda i doveri che ciascun soggetto è tenuto ad osservare nell'esecuzione del rapporto di lavoro, rientrano le disposizioni contenute nel Codice etico.

Le violazioni di tali disposizioni oltre alla violazione di quelle contenute nel Modello di organizzazione e gestione può essere considerata come una violazione delle obbligazioni richieste dal contratto di lavoro ed essere quindi contestata quale violazione disciplinare.

Le disposizioni dettate nel presente Codice devono essere rispettate inoltre dai soggetti esterni all'azienda che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti con la stessa (ad es. fornitori, rappresentanti ecc.). Per tali soggetti, la violazione delle prescrizioni contenute nel codice, sarà considerata quale inadempienza contrattuale, e comporterà la risoluzione dei contratti stipulati con l'azienda. Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice etico è affidato all'organismo di vigilanza. In particolare, l'OdV dovrà:

- controllare il rispetto del Modello e del Codice etico in modo da ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- esprimere il proprio parere in merito alle presunte violazioni del Modello o del Codice etico di cui venga a conoscenza;

- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice etico, anche attraverso le proprie proposte di adeguamento;
- segnalare agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice etico, proponendo la sanzione da irrogare e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate.

Gli interlocutori interni ed esterni che vengono a conoscenza di violazioni ai precetti, obblighi e divieti del presente Codice Etico da parte di colleghi e/o terzi, hanno il dovere di informare l'Organismo di Vigilanza attraverso l'indirizzo mail:

**sanmartino@organismoodv231.it**

Per quanto riguarda le sanzioni applicabili qualora vengano violate le prescrizioni contenute nel Modello o nel Codice etico, si rimanda a quanto previsto nel sistema disciplinare adottato dall'organo amministrativo

*San Martino Fisiokinesiterapia sas di Provenzi Gianfranco & C.  
f.to L'Organo Amministrativo*