

2017



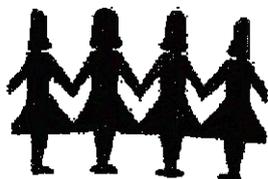
PROGETTO SALUTE Società Cooperativa Sociale ONLUS

Codice etico

Revisione 03
15.12.2017

Il presente documento è stato realizzato dalla Direzione di Progetto
Salute in collaborazione con l'avv.to Damiano Baronchelli





PROGETTO SALUTE
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
ONLUS

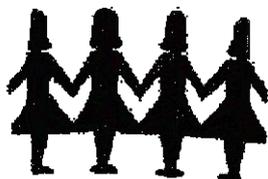


DOCUMENTO SULLE ATTIVITA' DA CUI
POSSONO DERIVARE
RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE
DELLA COOPERATIVA

EX D.LGVO 231/2001 E DOCUMENTO DI
INTEGRAZIONE AL MODELLO
ORGANIZZATIVO

CODICE ETICO - COMPORTAMENTALE

Approvato dal c.d.a. in data 17 dicembre 2017



Indice

Premesse ed aspetti generali

Definizioni

Generalità [natura giuridica delle responsabilità]

I soggetti interessati

La cooperativa

L'analisi dei reati

Le sanzioni

La responsabilità dell'Ente e le circostanze che lo escludono

Gli adempimenti da assolvere per prevenire il pericolo di responsabilità

Descrizione dei reati :

allegato A

Codice etico comportamentale

Principi generali

Ambito di applicazione

Regole generali

Soggetti obbligati

Condotta nella gestione aziendale

Regole generali

Organo competente e l'informazione

Principi di contabilità comportamento durante il lavoro

Comportamento nella vita sociale

Dovere di imparzialità e di disponibilità

Conflitto di interessi

Obbligo di riservatezza

Divieto di attività collaterali

Accesso alle reti informatiche

Condotta nei comportamenti con rilevanza esterna

Correttezza delle informazioni

Incassi e pagamenti

Rapporti con gli organi di controllo interno e di revisione

Rapporto con le autorità di vigilanza

Rapporti di fornitura

Rapporti cogli utenti e misure per l'erogazione e la remunerazione delle prestazioni

Congruità dei ricoveri e delle prestazioni

Rapporti cogli utenti

Prestazioni a tariffa

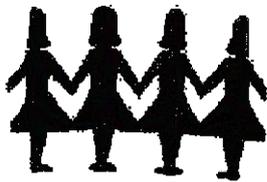
Prestazioni a rendiconto



Esposizione e fatturazione delle prestazioni
Tutela del lavoro
Tutela della dignità dei lavoratori
Tutela della Salute e sicurezza dei lavoratori
Dell'iniziativa e del controllo
Comitato di iniziativa e controllo
Risorse finanziarie dell'OdV
Autonomia e garanzie per l'operatività dell'OdV
Funzione dell'OdV
Poteri dell'OdV
Regolamento di funzionamento dell'OdV
Sistema disciplinare
Rilevanza delle trasgressioni
Sanzioni applicabili
Modalità di applicazione dei provvedimenti disciplinari
Estensione della responsabilità
Regole procedurali applicabili dalla Giuria
Riservatezza
Provvedimenti a carico degli amministratori
Rivalsa

Allegato A : tabella dei reati

Allegato : codice disciplinare e politica sociale



PREMESSE E ASPETTI GENERALI

Definizioni -

COOPERATIVA: si intende la **Progetto Salute Società cooperativa sociale ONLUS** comprensiva anche degli eventuali presidi o servizi socio-assistenziali o socio-sanitari decentrati.

CODICE ETICO COMPORTAMENTALE (CEC): è il documento ufficiale della Cooperativa che contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori di interesse" (dipendenti, fornitori, utenti, ecc.). Esso è deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa e costituisce, unitamente alle prescrizioni portate dal Modello Organizzativo, il sistema di autodisciplina aziendale.

DESTINATARI: si intendono tutti i dipendenti della Cooperativa con qualsivoglia funzione e qualificazione nonché i professionisti e tutti gli altri collaboratori che, in forma individuale o quali componenti una Associazione Professionale, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell'interesse della cooperativa o sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

D.LGVO 231/2001 significa: Decreto Legislativo 8/6/2001 n.231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica" e successive modificazioni ed integrazioni.

FORNITORI: in genere controparti contrattuali della Cooperativa quali, esemplificativamente, gli appaltatori e fornitori di opere, di beni e servizi, siano essi società di capitali, persone fisiche, altri soggetti giuridici coi quali la cooperativa stabilisce qualsiasi forma di collaborazione nell'ambito di processi commerciali.

CCNL: contratto di lavoro applicabile alla cooperativa, quale contratto stipulato fra Confcooperative, Lega coop, federcooperative ed Organizzazioni Sindacali (CGIL - CISL - UIL).

LINEE GUIDA: le linee guida redatte da UNEBA per la formazione e gestione dei Modelli Organizzativi e degli Organi di controllo delle strutture socio-sanitarie e di servizio sociale di diritto privato. L'UNEBA – che è l'associazione rappresentativa delle istituzioni socioassistenziali, sociosanitarie e socioeducative tra le quali rientra l'Ente - ha elaborato le linee guida e il Modello di codice di comportamento che sono stati sottoposti al Ministero della Giustizia, il quale, con lettera n. m-dg.DAG.0082307.U del 19 giugno 2013, li ha giudicati idonei al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3, del D. Lgvo n. 231/2001. Lo stesso Ministero ha precisato: "Resta impregiudicata ogni valutazione sulle



modalità di implementazione del codice e sulla concreta attuazione dei modelli di organizzazione e gestione da parte dei singoli enti.

Si riprendono di seguito i fondamentali articoli del d. lgs 231/01 :

Art. 5, D.Lgvo n.231/2001 – Responsabilità dell'ente

“1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.”

Art. 6, D.Lgvo n.231/2001 - Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente

“1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che: a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.



4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.”

Art.7, D.Lgvo n.231/2001 - Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente

“1. Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente e' responsabile se la commissione del reato e' stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

2. In ogni caso, e' esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

3. Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

4. L'efficace attuazione del modello richiede:

a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.”

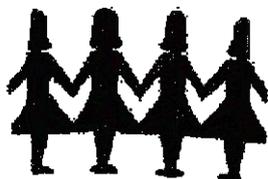
MODELLO ORGANIZZATIVO (MO): documento della Cooperativa in cui sono riportate le procedure da seguire nello svolgimento delle attività in maniera tale da rispettare i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico.

ORGANISMO DI VIGILANZA (OdV): organismo di vigilanza costituito in forma collegiale, dotato di autonomia ed indipendenza rispetto agli Organi di gestione della Cooperativa e preposto a vigilare in ordine all'efficacia ed all'osservanza del Codice Etico Comportamentale.

REATI significa: reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgvo 231/2001 e successive integrazioni.

PROCESSI SENSIBILI: attività della Cooperativa nel cui ambito può ricorrere il riscontro di commissione dei reati.

OPERAZIONE SENSIBILE: operazione od atto all'interno dei processi sensibili; può avere natura tecnica, commerciale, finanziaria.



TERZO: ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell'Azienda o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come DESTINATARIO.

P.A.: Pubblica Amministrazione, compresi i funzionari e gli incaricati di settore di servizio.



Generalità -

Natura giuridica della responsabilità -

Nella iniziale impostazione del D.l.vo 231/2001, gli artt 24 e 25 facevano riferimento solo ad una circoscritta gamma di reati; l'art.24 in particolare ai reati di indebita percezione di erogazioni o truffa ai danni dello Stato o di altri Enti pubblici, o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, o frode informatica in danno allo Stato o ad un Ente pubblico. L'art. 25 riguarda i reati di corruzione e concussione.

In prosieguo con successive particolari disposizioni di legge sono state introdotte ulteriori ipotesi trasgressive di suscettibile responsabilità amministrativa come segue.

La Relazione Ministeriale al D.Lgvo 231/2001 dà una sintetica ma chiara spiegazione delle ragioni del provvedimento.

La persona giuridica, autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, è ormai considerata anche quale punto di riferimento di precetti di varia natura (in particolare di precetti etici e di codici di comportamento) e matrice di decisioni e attività dei soggetti che operano in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse.

E' quindi emersa l'esigenza, da parte delle Autorità sopranazionali e nazionali, di migliorare i controlli sulle persone giuridiche (Enti e Società), aumentandone la responsabilità per gli atti compiuti nello svolgimento della loro attività.

La normativa nazionale (legge delega 29/9/2000 n.300, art. 11 in specie ed il susseguente D.Lgvo 8/6/2001 n.231 e successive modifiche ed integrazioni) -in esecuzione anche di obblighi e convenzioni intervenute (Convenzione CEE 26/7/1995, Convenzione OCSE 17/12/1997, ecc.) - definisce un sistema di responsabilità sanzionatoria degli Enti e delle Società per fatti illeciti posti in essere da soggetti operanti nell'interesse o per conto della persona giuridica.

La natura di queste responsabilità è definita -rispetto ai canoni tradizionali- come un terzo genus, rappresentato dalla previsione di applicazione di una sanzione amministrativa (come conseguenza, peraltro, di un reato e nell'ambito di un processo penale); così la Relazione definisce la responsabilità ex D.Lgvo 231/2001: **"Il concetto innovativo, decretato dal D. lgvo 231/2001, sancisce la nascita di un tertium genus di responsabilità avente natura extrapenale che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle della massima garanzia"**.

La stessa Delega prevedeva, a vero dire, uno spettro molto ampio di intervento.

Il D.Lgvo 231/2001 ha effettuato inizialmente una scelta meno incisiva, prevedendo le sanzioni amministrative solo per i reati nei confronti della Pubblica Amministrazione, quali quelli di corruzione e concussione, d'indebita percezione di erogazioni pubbliche, di truffa

PROGETTO SALUTE
SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
ONLUS

ai danni dello Stato e di frode informatica.



Il testo della relazione accompagnatoria parla, infatti, di **“carattere di forte innovazione”** del provvedimento e di conseguente necessità di iniziale contenimento della sua operatività.

Non vi è dubbio, tuttavia, che si è in presenza di una sicura tendenza alla possibile estensione delle ipotesi di applicazione, nell’ambito dell’obiettivo di affermare la cosiddetta **“cultura aziendale della responsabilità”**.

In effetti, a partire dal 2001, le ipotesi trasgressive assoggettate a sanzioni sono state progressivamente ampliate; così:

a) con D.Lgvo 350/2001 sono stati inclusi i reati di fabbricazione ed uso della moneta (art.25 bis); con legge 99 /2009 è stata estesa la responsabilità anche per i reati di cui agli artt. 473 e 474:

473 c.p. (contraffazione, alterazione e uso di degni distintivi o di opere dell’ingegno o di prodotti industriali)

474 c.p. (introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi)

b) con D.Lgvo 61/2002 sono stati inclusi i reati societari previsti dalla formulazione dello stesso D.Lgvo 11/4/2002 n.61 che, in esecuzione della delega contenuta nella L. 3/10/2001 n.366, ha riformato gli illeciti in materia societaria previsti dagli artt.2621 e segg. del Codice Civile (art. 25-ter);

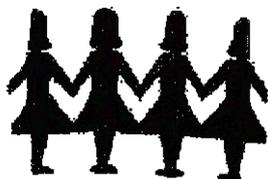
c) con L. 14/1/2003 n.7, è stato introdotto nel D.Lgvo 231/2001 l’ulteriore art.25 quater che prevede l’applicazione delle sanzioni amministrative per gli Enti nel caso di delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico;

d) coll’art.8 comma 1 della legge 9/1/2006 n.7 è stato introdotto l’art.25 quater-I/uno che prevede l’estensione delle sanzioni amministrative alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;

e) coll’art.5 della legge 11/8/2003 n.228 la responsabilità è stata estesa, coll’art.25 quinquies ai delitti contro la personalità individuale (ex artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies, 601, 602 c.p.);

f) col comma 3 dell’art. 9 legge 18.04.2005 n. 62 è stato introdotto l’art.25 sexis che riferisce la responsabilità amministrativa pure agli abusi di mercato (ex D.Lgvo 24/2/1998 n.58 parte V tit.1 bis capo 2);

g) coll’art.9 L. 3/8/2007 n.123 e col D.Lgvo 9/4/2008 n.81 (art.300) il D.Lgvo 231 è stato integrato coll’art.25 septies che estende la responsabilità amministrativa ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro;



h) con l'art. 63 D. lgs 21.11.2007 n. 31 è stato introdotto l'art.25 octies che estende la responsabilità ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o altra utilità di provenienza illecita;

i) Con l'art. 7 legge 18.03.2008 n. 48 è stato introdotto l'art. 24-bis relativo ai delitti informatici e trattamento illecito dei dati.

l) con la lettera b) del comma 7 dell'art. 15 legge 23.07.2009 n. 99 è stato aggiunto l'art. 25-bis 1 relativo ai delitti contro l'industria e il commercio.

m) con la lettera c) del comma 7 dell'art. 15 legge 23.07.2009, n. 99 è stato introdotto l'art. 25-novies riguardante i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

n) con l'art. 4, comma 1, legge 03.08.2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2, comma 1, d.lgs 07.07.2011, n. 121 è stato introdotto l'art. 25-decies inerente induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazione mendaci all'autorità giudiziaria.

o) con l'art. 4, comma 2, legge 03.08.2009, n. 116, come sostituito dall'art. 2, comma 1, d. lgs 07.07.2011, n. 121 è stato introdotto l'art. 25-undecies relativo ai reati ambientali.

Con l'art.2 comma 29, L. 94/2009 è stato introdotto l'art. 24 ter del D.Lgs 231/2001 in tema di delitti di criminalità organizzata, con l'art. 10 L.146/2006, la responsabilità è stata estesa anche ai delitti di criminalità organizzata transnazionale."

Con D.M. 26/6/2003 n. 201 sono state poi approvate norme regolamentari relative ai procedimenti di accertamento dall' illecito amministrativo.

Col comma 77 dell'art. 1 della Legge n.190 del 6 novembre 2012, è stato integrato l'art. 25 del D.Lgvo n. 231/2001.

La legge 17 dicembre 2014 n. 186, in vigore dall' 1 gennaio 2015 modifica l'art. 25-octies del d. lgs. 231/2001 inserendo il reato di autoriciclaggio.

Con la legge 22 maggio 2015 n. 68, in vigore dal 29 maggio 2015, è stato modificato l'art. 25-undecies del d. lgs 231/01, inserendovi ulteriori fattispecie di reati.

La legge 27 maggio 2015 n. 69, in vigore dal 14 giugno 2015 modifica – tra l'altro – l'art. 25-ter del d. lgs. 231/2001.

L'analisi dei reati verrà poi curata nella parte speciale del MOG.



In sede di revisione n. 03 del 15.12.2015 approvata dal C. d. A. in data 17.12.2015 si è valutato di omettere dall'elencazione i reati-presupposto che non risultino commissibili in relazione all'oggetto sociale perseguito da "Progetto Salute"; chi intendesse, pertanto, prendere in esame i reati-presupposto nel loro complesso, potrà consultare il modello organizzativo frutto della precedente revisione.

I soggetti interessati:

a) la Cooperativa è tra i destinatari -

Ai sensi del c.I dell'art.11 della legge Delega 300/2000 e dell'art. 1 c.II del D.Lgvo 231/2001, la gamma degli Enti interessati è assai ampia; in particolare, secondo l'art.1 c. II del D.Lgvo 231/2001 **"le disposizioni in esso presenti si applicano agli Enti forniti di personalità giuridica e alle Società e Associazioni privi di personalità giuridica".**

Nessun dubbio, pertanto, che - in relazione alla propria natura privatistica- le Cooperative rientrino nella sfera dei destinatari.

Nemmeno è ipotizzabile che - anche in relazione alla propria natura ed attività - l'interesse sia insussistente o solo marginale.

Ciò vale, in specie, per gli ambiti di operatività svolta in regime collaborativo colla P.A. (per effetto di accreditamenti o di convenzioni).

La Cooperativa, infatti, presenta la caratteristica di Ente le cui entrate sono rilevantemente derivate dal sistema pubblico, sia sotto forma di tariffe per servizi (es. DRO - o rette - o simili) che di contributi a sostegno di determinate attività (es.: ricerca o istruzione professionale).

La responsabilità dell'Ente si aggiunge, poi, alla responsabilità della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto.

b) l'analisi dei reati -

La responsabilità dell'Ente sorge qualora venga commesso uno dei reati previsti, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, da uno dei seguenti soggetti:

* persone fisiche che rivestono funzioni "apicali" (rappresentanza, di amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente;

* persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;



* persone fisiche che operano per nome e per conto dell'Ente in virtù di un mandato e/o di qualsiasi accordo di collaborazione o conferimento di incarichi.

La responsabilità dell'Ente è presunta qualora l'illecito sia commesso da una persona fisica apicale. In tal caso ricade sull'Ente l'onere di dimostrare la sua estraneità ai fatti provando che l'atto commesso è estraneo alle policy aziendali.

Viceversa la responsabilità dell'Ente è da dimostrare nel caso in cui chi ha commesso l'illecito non ricopra funzioni apicali. In tal caso l'onere della prova ricade sull'accusa che deve dimostrare l'esistenza di carenze a livello organizzativo o di vigilanza che possono comportare una corresponsabilità da parte dei soggetti apicali.

Le sanzioni -

Le sanzioni, come dettosi, sono comminate all'interno del procedimento penale e sono costituite da misure:

- **pecuniarie (da 100 a 1000 quote);**
- **interdittive;**
- **di confisca;**
- **di pubblicazione della sentenza di condanna.**

L'apparato sanzionatorio a disposizione del giudice penale (a cui sono demandati l'accertamento del reato della persona fisica, la valutazione in ordine al comportamento dell'ente, l'irrogazione a quest'ultimo della sanzione amministrativa, nonché la sua esecuzione) è piuttosto articolato.

In primo luogo, per qualunque illecito amministrativo dipendente da reato è stabilita la sanzione pecuniaria (art. 10), modulata in quote, che non possono essere previste in numero inferiore a cento né superiore a mille. L'importo di ciascuna quota varia da un minimo di Euro 258,23 (500.000 lire) ad un massimo di Euro 1.549,37 (3.000.000 di lire), sicché l'ammontare della sanzione pecuniaria concretamente irrogabile non potrà essere inferiore ad Euro 25.822,85 (50.000.000 di lire), né potrà superare Euro 1.549.370,70 (3.000.000.000 di lire). Ovviamente, in virtù del principio di legalità (art. 2), la previsione edittale del numero delle quote è effettuata dal legislatore, relativamente ad ogni reato. All'interno del quadro edittale, il giudice è chiamato ad esprimere una duplice valutazione; innanzitutto determina il numero delle quote da applicare in concreto, tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, dell'attività svolta per eliminare e attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; successivamente, fissa l'importo della singola quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11).

- In secondo luogo, il sistema sanzionatorio è completato dalle sanzioni interdittive (art. 13), le quali - a differenza delle sanzioni pecuniarie, previste per ogni reato - si applicano solo in relazione a talune fattispecie ritenute più gravi.



Inoltre, il decreto subordina la loro irrogazione al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità
- che il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione purché, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; ovvero, in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, possono essere applicate tra loro congiuntamente e anche in via cautelare; esse sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), l'esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi (art. 9).

Infine, sono previste quali sanzioni anche la pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18), che può essere disposta solo qualora venga applicata, nei confronti dell'Ente, una sanzione interdittiva, e la confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19) che consegue sempre alla sentenza di condanna, anche nella forma per equivalente (cioè avente ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità del medesimo valore del prezzo o del profitto del reato, qualora non sia possibile l'apprensione di questi).

La responsabilità de ll'Ente e le circostanze che la escludono –

La responsabilità dell'Ente presuppone la commissione dei reati previsti da soggetti trovantisi in posizione apicale o anche in posizione subordinata (in quanto sottoposti all'altrui vigilanza).

Il decreto prevede, tuttavia, un meccanismo di esonero da responsabilità, che ispirato al sistema dei compliance programs funzionante degli Stati Uniti ruota appunto attorno all'adozione ed alla effettiva attuazione, da parte dell'ente medesimo, di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si tratta, in sostanza, di veri e propri programmi di autoregolamentazione, dalla cui adozione ed attuazione possono derivare per l'ente, oltre all'esonero da responsabilità (al ricorrere di determinate condizioni) importanti conseguenze sia sostanziali che processuali in tema, ad esempio, di commisurazione e riduzione della pena pecuniaria, di inapplicabilità delle sanzioni interdittive e di sospensione e revoca delle misure cautelari.

I modelli organizzativi esistenti nell'ambito dell'ente devono essere in ogni caso ulteriormente osservati

Allorché sussista la responsabilità penale dell'ente in conseguenza alla commissione di un illecito (sanzionato dal D.Lvo 231/2001) è necessario che il reato sia stato commesso al fine di perseguire un interesse, ovvero procurare un vantaggio per l'ente stesso. Ciò che in



questa sede necessita è definire al meglio la nozione di interesse o vantaggio. Tale espressione potrebbe a prima vista apparire come un'endiadi, ma così non è.

Illuminante, al riguardo è l'insegnamento di Cass. Pen. Sez. II 30.01.2003 n°3615 nonché di cassazione 31.02.2007, in questi termini:

in tema di responsabilità da reato delle persone giuridiche e delle società, l'espressione normativa, con cui se ne individua il presupposto nella commissione dei reati "nel suo interesse o a suo vantaggio", non contiene un'endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse "a monte" per effetto di un indebito arricchimento, prefigurato e magari non realizzato, in conseguenza dell'illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato "ex ante", sicché l'interesse ed il vantaggio sono in concorso reale."

Gli adempimenti da assolvere per prevenire il pericolo di responsabilità -

Secondo quanto previsto dagli articoli 6-7 del D.Lgvo 231/2001, per prevenire il pericolo di accollo di responsabilità (accollo che è quasi automatico in caso di reati commessi da soggetti trovatisi in posizione apicale e che richiede talune circostanze accessorie in caso di reato commesso da soggetto in posizione subordinata), l'Ente è chiamato a dimostrare:

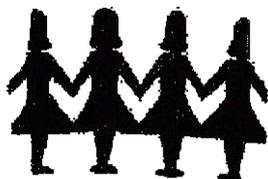
* di avere effettuato congrue valutazioni sulla possibilità di incidenza di determinati rischi nell'ambito della propria organizzazione;

* di avere adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; in modo particolare, questi modelli devono:

- individuare le attività dell'Ente nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli o regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai rischi di commissione dei reati da prevenire;
- prevedere le modalità di individuazione e gestione delle risorse finanziarie destinate all'attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere obblighi di informazione sia nei confronti della generalità dei dipendenti, dei consulenti e dei collaboratori, sia nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;

* di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli organizzativi, attraverso un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

* che il comportamento che ha causato il reato è stato attuato - ove compiuto da soggetto in posizione apicale - eludendo fraudolentemente i citati modelli di organizzazione e controllo;



* che il comportamento che ha causato il reato - ove posto in essere da soggetto subordinato - sia stato attuato nonostante l'esistenza di un adeguato modello di organizzazione, gestione e vigilanza idoneo alla prevenzione del reato.

descrizione dei reati :

vedi allegato A

CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

1) - Principi generali -

La Cooperativa, nello svolgimento della propria attività, interamente rispetta le leggi comunitarie, nazionali, regionali e non intende intrattenere rapporti con chi non è allineato su tale principio, anche laddove condotte diverse potessero arrecare benefici e vantaggi. Accanto al principio di legalità, ed anche in carenza di indirizzi ideali propri della cooperativa, l'attività della Cooperativa stessa si ispira ai seguenti principi da cui discendono comportamenti messi in atto nello svolgimento dell'attività della Cooperativa stessa nei confronti di tutti i portatori di interessi (personale, utenti, fornitori, pubbliche amministrazioni, contesto sociale, ambiente, ecc.) :

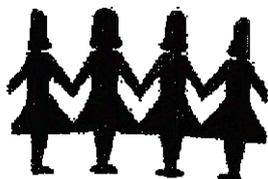
-Onestà e rispetto della legalità -

Il sistema di contabilità aziendale garantisce la registrazione di ogni operazione di natura economico/finanziaria nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle vigenti norme.

Congruità dei ricoveri e delle prestazioni:

- i ricoveri e, in genere l'individuazione del tipo di prestazioni da erogare, devono essere disposti e conclusi esclusivamente in funzione di esigenze o bisogni degli assistiti in corrispondenza delle attività proprie della Cooperativa;
- qualora si accerti che i ricoverati non necessitano delle prestazioni erogabili dalla Cooperativa, il responsabile addetto all'assistenza dovrà immediatamente segnalare tali condizioni e circostanze al fine di consentirne la valutazione della dimissibilità e l'assunzione dei relativi provvedimenti;
- nelle prestazioni remunerate dalla P.A. con applicazione delle tariffe forfettarie predeterminate, va assicurata l'erogazione di tutti gli interventi previsti dalle vigenti normative o convenuti in specifiche convenzioni;
- la rendicontazione va resa sulla base dei costi ed degli oneri effettivi occorsi. Agli atti vanno conservati i rendiconti resi alla P.A. corredati dai documenti giustificativi anche mediante supporto informatico.

-Centralità della persona -



Il primato della persona, in particolare, tende ad assicurare il benessere fisico, psichico e morale degli assistiti, con azioni miranti alla eliminazione od alla riduzione degli stati di malattia o di difficoltà. La centralità della persona eleva il rapporto fra gli Operatori della Cooperativa e gli Assistiti come intesa fra persone che tendono a riconoscersi sulla base dei medesimi bisogni umani e della comune esperienza del dolore e della sofferenza.

-Responsabilità e deontologia professionale -

Le attività sanitarie ed assistenziali vanno svolte nel pieno rispetto dei diritti fondamentali della persona assistita, salvaguardandone la dignità e la libertà.

Il personale della Cooperativa osserva nello svolgimento dei propri compiti il principio di responsabilità e il rispetto della deontologia professionale, assumendo in prima persona le decisioni di competenza.

In nessun caso è consentito far ricadere su altri le responsabilità che competono a ciascuno in relazione alla posizione funzionale ricoperta nell'ambito dell'Organigramma Aziendale.

Il comportamento del personale è volto a stabilire rapporti di fiducia e collaborazione tra la Cooperativa ed i soggetti interessati all'attività da essa svolta: a tal fine il dipendente manifesta cortesia, disponibilità usando un linguaggio semplice e cooperando con riservatezza con quanti sono interessati al suo lavoro.

-Trasparenza, correttezza e chiarezza -

La Cooperativa imposta la propria attività alla massima trasparenza.

I soggetti che hanno rapporti colla Cooperativa devono essere posti nella condizione di avere informazioni complete e precise sulle attività che li riguardano o degli Assistiti; in particolare vanno forniti tutti i dati necessari per operare scelte consapevoli.

Nello svolgimento degli adempimenti di carattere economico vanno resi noti i comportamenti utili per cogliere il reale andamento economico della cooperativa e per consentire di verificare una condotta senza scopo di lucro, come è nelle regole Statutarie della Cooperativa.

Le informazioni e le comunicazioni vanno rese in termini chiari e comprensibili, allo scopo di consentire la facile e generale comprensione.

I principi contabili riportati nell'art. 2423 del Codice Civile (prudenza e continuità, realizzazione, competenza, valutazione separata e costanza) sono rispettati e perseguiti dalla Cooperativa attraverso la redazione e tenuta dei libri sociali (bilancio d'esercizio, libro delle deliberazioni, libro giornale, libro cespiti, libro inventari, libro del revisore dei conti). I libri sociali sono i principali strumenti per garantire la trasparenza delle informazioni contabili e il bilancio deve assicurare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria della Cooperativa ed il risultato economico.

Le comunicazioni rese ad Autorità, Istituti Bancari, ai creditori e ai terzi in genere devono essere conformi alle risultanze del bilancio e, comunque, rispondenti alla reale situazione economico finanziaria della Cooperativa.

Le comunicazioni e le informazioni vanno rese in termini chiari e comprensibili allo scopo di consentire la facile e generale comprensione.



I rapporti con le Autorità che esercitano attività di vigilanza in rapporto alle norme civili sulle persone giuridiche private (art. 25 c.c.), o in rapporto alle attività esercitate in regime di accreditamento o di convenzione, vanno ispirate a veridicità e collaborazione.

-Efficacia, efficienza ed economicità -

La Cooperativa intende svolgere la propria attività secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso l'uso ottimale delle risorse disponibili ed attraverso l'eliminazione di fattori di spreco o di indebito aggravio. La Cooperativa si propone di svolgere continua attività formativa ed informativa per accrescere il grado di professionalità degli operatori nei diversi livelli e per migliorare le loro capacità professionali e gestionali.

Nel fruire dei beni e dei servizi a disposizione per il suo lavoro, il personale dovrà, in ogni momento, essere in grado di giustificare l'uso come conforme al corretto esercizio della propria attività professionale, evitando sprechi ed impegni inefficienti degli stessi e ottimizzando le risorse disponibili.

-Riservatezza e tutela della privacy -

La Cooperativa assicura in ogni settore della propria attività il rispetto delle norme e delle regole in materia di riservatezza.

Nell'acquisizione, trattamento e comunicazione dei dati sensibili (in specie ex D.Lgvo 196/2003), la Cooperativa è tenuta ad osservare le modalità necessarie per tutelare la riservatezza dei dati.

Ai dipendenti ed ai terzi che collaborano colla Cooperativa è fatto divieto di utilizzare le informazioni di cui sono venuti a conoscenza per scopi diversi rispetto alla stretta esplicazione delle funzioni d'ufficio e/o della propria mansione.

Il personale è tenuto al rigoroso rispetto del segreto d'ufficio e di ogni ulteriore obbligo di riservatezza inerente alla funzione e/o mansione assegnata nell'esercizio del proprio lavoro e dei servizi affidati. In particolare, fuori dai casi previsti dalla normativa vigente, sono tenuti a non fornire informazioni in merito ad attività dell'ente, ai dati aziendali e d alle condizioni generali degli utenti.

Tutte le informazioni registrate ed inserite nei sistemi (sia cartacei che informatizzati) della Cooperativa appartengono alla Cooperativa stessa.

La Cooperativa ha il diritto di accedere a tutti i propri uffici, ambienti, mobili, schedari e cassetti anche se il dipendente è in possesso delle chiavi.

La Cooperativa userà o rivelerà informazioni personali, raccolte o osservate attraverso monitoraggio o ispezione, solamente alle autorità competenti e/o all'Organismo di Vigilanza in caso di cattiva condotta, dolo o infrazioni alla diligenza ed alla disciplina del lavoro.

Le caselle aziendali di posta elettronica potranno essere ispezionate dalla Cooperativa solo ai sensi della normativa vigente e della relativa giurisprudenza interpretativa.

L'accesso alla rete informatica aziendale, finalizzato all'inserimento, alla modifica ovvero alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli deve avvenire con doppia chiave asimmetrica composta



da un user (ID) e da una parte privata (PW) che consenta all'operatore di accedere alla rete limitatamente alla fase di sua competenza della procedura.

Al personale è vietato tassativamente alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinente, a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico, per procurare direttamente o indirettamente un vantaggio o un'utilità alla Cooperativa.

-Tutela della sicurezza -

La Cooperativa si propone di praticare il costante miglioramento della sicurezza e negli ambienti di lavoro, della salute dei lavoratori osservando tutte le regole in materia.

La Cooperativa è tenuta :

a stabilire ed assumere le misure per la gestione della sicurezza

a svolgere adeguata attività di formazione, informazione ed addestramento contro i rischi generici e specifici

ad assicurare la sorveglianza sanitaria secondo legge

a rispettare ed assicurare gli standard tecnico-strutturali di legge relativi alla specificità delle attività da essa svolte

a nominare il Servizio di Prevenzione e protezione a cui sono affidati i compiti di individuazione, valutazione, prevenzione dei fattori di rischio in relazione alle attività esercitate.

-Rispetto dell'ambiente-

La Cooperativa si impegna ad applicare una politica di minimizzazione dell'impatto ambientale dovuto alla propria attività osservando le norme vigenti, promuovendo l'uso e l'impiego di prodotti a basso impatto ambientale, incoraggiare fornitori e dipendenti al rispetto dell'ambiente e impegnandosi a ridurre gli effetti negativi di fattori a maggior impatto ambientale che dovessero essere impiegati per lo svolgimento delle attività aziendali.

-Imparzialità ed equità -

La cooperativa non esercita alcuna discriminazione nell'ambito dell'assunzione, selezione, retribuzione, assegnazione delle mansioni, sanzioni, conclusione del rapporto o di qualsiasi altra attività relativa alle risorse umane, in riferimento alla razza, colore, nazionalità, religione, opinioni, appartenenze, sesso, età, etnia o cittadinanza, stato civile o familiare, orientamento sessuale, identità sessuale, associazione sindacale.

La scelta del contraente per la fornitura di opere, beni o servizi alla Cooperativa va effettuata nel rispetto dei principi dell'economicità, della trasparenza, dell'efficacia e della parità di trattamento.

2) - Ambito di applicazione -

Il Codice Etico-Comportamentale costituisce parte integrante del Modello Operativo della Cooperativa.



1. Ai fini della piena osservanza delle disposizioni portate dal D. Lgvo 8/6/2001 n. 231 e successive modificazioni ed integrazioni, i soggetti comunque operanti in posizione apicale o sottoposta sono tenuti all'osservanza:

- Delle disposizioni contenute nel vigente Regolamento Generale Amministrativo, delle altre disposizioni generali, in specie delle procedure e norme operative dell'Ente;

- Delle ulteriori regole di comportamento previste in ogni parte del Modello Operativo e nel Codice Etico-Comportamentale.

2. Il presente modello ed il Codice Etico costituiscono parte integrante delle norme regolamentari della Cooperativa, in specie delle procedure e norme operative dell'Ente.

3) - Regole Generali -

1. La Cooperativa è impegnata a svolgere i compiti previsti dal proprio Statuto nel rispetto della legge vigente e di ogni altra normativa, anche amministrativa, applicabile ai settori in cui la Cooperativa opera.

2. Ogni attività autorizzata, in via generale e specificamente, da chi ne abbia il potere, deve essere espressa in forma documentale.

Per quanto riguarda i documenti, redatti in forma scritta:

- Devono contenere la sottoscrizione di chi li ha emessi;
- Vanno raccolti e custoditi in modo accurato, anche con modalità tali da assicurarne la facile ed immediata consultabilità.

3. Nessuna movimentazione di fondi può essere effettuata senza la contestuale documentazione scritta, secondo le modalità fissate nel precedente comma.

4) - Soggetti obbligati -

1. Sono tenuti all'osservanza del presente codice tutti coloro che - in posizione apicale o di sottoposti all'altrui direzione o vigilanza - comunque ricadono nelle previsioni di cui agli articoli 5 - 6 - 7 del D. Lgvo 231/2001, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di impiego. Il codice etico comportamentale e il Mog si estendono, pertanto, ad Amministratori, liberi professionisti, incaricati o simili. **La dizione "Personale" si intende qui riferita a tutti i soggetti considerati nel presente articolo.**

5) CONDOTTA NELLA GESTIONE AZIENDALE

5.1) - Regole Generali -



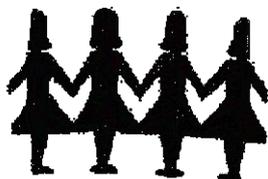
1. La Cooperativa mette a disposizione dei soggetti di cui all'art. 3, una copia del testo completo della vigente normativa di settore, secondo modalità che saranno oggetto di informazione delle rappresentanze sindacali aziendali; analoga informativa verrà data in caso di revisione o di ampliamento del Modello.
2. Immediatamente dopo l'adozione del Modello e la nomina dell'OdV saranno tenute riunioni di tutto il Personale presso la sede e/o le varie unità locali, per una discussione iniziale sull'intera problematica.
3. La Cooperativa organizza periodicamente o comunque in caso di modifica del Modello organizzativo, incontri di formazione per i soggetti a qualsiasi titolo operanti nella struttura, il cui calendario sarà comunicato alle rappresentanze sindacali, ove esistenti. Ai predetti incontri potrà essere assicurata la partecipazione di almeno un componente dell'OdV. Tali incontri avranno ad oggetto l'illustrazione della normativa di settore, del presente Modello e delle procedure relative allo svolgimento delle attività aziendali, anche mediante la distribuzione di materiale informativo.
L'organismo di Vigilanza provvederà a conservare idonea documentazione comprovante la tenuta e l'oggetto degli incontri, nonché la frequenza da parte degli operatori della Cooperativa.
4. Il Personale di cui ai precedenti commi, in caso di dubbio sulla normativa, sul Modello o sulla sua applicazione, può richiedere i chiarimenti necessari ai soggetti indicati nel Modello Organizzativo parte generale.
5. Il Personale non potrà per nessuna ragione invocare a propria scusa l'ignoranza della normativa in vigore o della propria qualifica ai fini penali, come determinata dagli artt. 357, 358 e 359 c.p.

5.2) - Organo competente per l'informazione-

1. Il Direttore Generale, i Responsabili ed i Direttori Sanitari di ciascuna unità locale o area di servizio e le figure specificatamente delegate sono tenuti alla reciproca informazione e consulenza su ciò che dell'attività di ciascuno possa riguardare anche la competenza dell'altro.
2. Alla reciproca informazione sono, altresì, tenuti tutti coloro i quali partecipano a fasi diverse di una stessa procedura amministrativa, sanitaria od assistenziale.
3. La Direzione, le Direzioni sanitarie e i responsabili di unità locale sono impegnati a far sì che, nel caso varie fasi della medesima procedura siano affidate a diversi operatori, non si produca un effetto di deresponsabilizzazione e sia sempre immediatamente possibile l'individuazione del soggetto responsabile.

5.3) - Principi di contabilità -

Il sistema di contabilità aziendale garantisce la registrazione di ogni operazione di natura economico/finanziaria nel rispetto dei principi, dei criteri e delle modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme vigenti. I destinatari, qualora vengano a



conoscenza di omissioni, falsificazioni o inesattezze nelle registrazioni contabili o negli atti a queste riconducibili sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organo di Vigilanza.

I principi contabili riportati nell'art. 2423 del codice civile (prudenza e continuità, realizzazione, competenza, valutazione separata e costanza) sono rispettati e perseguiti dalla Cooperativa attraverso la redazione e la tenuta dei libri sociali. I libri sociali sono il bilancio d'esercizio, il libro delle deliberazioni, il libro delle adunanze del Collegio Sindacale, il libro giornale, il libro inventario, il libro dei beni ammortizzabili ed il repertorio dei contratti. I libri sociali sono i principali strumenti per garantire la trasparenza delle informazioni contabili.

Il sistema amministrativo contabile ed il rispetto dei principi contabili è garantito anche da un Organo esterno denominato Revisore dei conti nominato dal Ministero dell'Interno.

5.4) - Comportamento durante il lavoro -

1. Il dipendente svolge la propria opera con impegno e costanza, attendendo quotidianamente e con solerzia alle mansioni ed agli incarichi affidatigli.

2. Il comportamento del dipendente è volto a stabilire rapporti di fiducia e collaborazione tra la Cooperativa ed i soggetti interessati, a qualunque titolo, all'attività da essa svolta. A tal fine il dipendente manifesta disponibilità e cortesia usando un linguaggio semplice, motivando le risposte e cooperando con riservatezza con quanti sono interessati al lavoro degli uffici.

3. Nel fruire dei beni e dei servizi a disposizione per il suo lavoro, il dipendente dovrà, in ogni momento, essere in grado di giustificarne l'uso come conforme al corretto esercizio della propria attività professionale, evitando sprechi ed impieghi inefficienti degli stessi.

5.5) - Comportamento nella vita sociale -

1. I dipendenti, nei rapporti privati, evitano ogni abuso della propria posizione con lo scopo di conseguire indebiti vantaggi per sé o per altri.

5.6) - Doveri di imparzialità e di disponibilità -

1. I dipendenti operano con imparzialità, senza indulgere a trattamenti di favore; assumono le proprie decisioni nella massima trasparenza e respingono indebite pressioni. Non determinano, né concorrono a determinare, situazioni di privilegio.

2. Assumono atteggiamenti di attenzione e di disponibilità verso ogni persona sofferente.

5.7) - Divieto di accettare doni o altre utilità -

1. Ai dipendenti è fatto divieto di accettare, anche in occasioni di festività, per sé o per altri, donativi od altre utilità da soggetti in qualsiasi modo interessati dall'attività della Cooperativa, ad eccezione dei regali d'uso di modico valore.



2. Il soggetto che, indipendentemente dalla sua volontà, riceve doni o altre utilità di non modico valore, comunica tempestivamente e per iscritto la circostanza al responsabile dell'ufficio, provvedendo, nel contempo, alla restituzione di essi per il tramite dei competenti uffici della Cooperativa.

5.8) - Conflitto di interessi -

1. I dipendenti non assumono decisioni e non svolgono attività inerenti alle loro mansioni, ove versino in situazioni di conflitto di interesse.
2. I dipendenti hanno l'obbligo di astenersi in ogni caso in cui esistano evidenti ragioni di opportunità.
3. Il dipendente motiva per iscritto l'intenzione di astenersi al responsabile dell'ufficio, il quale decide sull'astensione.

5.9) - Obbligo di riservatezza -

1. I dipendenti sono tenuti al rigoroso rispetto del segreto d'ufficio e di ogni ulteriore obbligo di riservatezza inerente alla qualità di pubblico ufficiale propria dei dipendenti della Cooperativa nell'esercizio delle loro funzioni.
2. In particolare, fuori dai casi previsti dalla normativa vigente, sono tenuti a non fornire informazioni in merito ad attività della Cooperativa, ai dati aziendali ed alle condizioni generali degli assistiti.

5.10) - Divieto di attività collaterali -

1. I dipendenti non possono in ogni caso svolgere attività che impediscano o riducano l'adempimento dei compiti di ufficio o che contrastino con esso.

5.11) - Accesso alle reti informatiche -

1. L'accesso alla rete informatica aziendale, finalizzato all'inserimento, alla modifica ovvero alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, ovvero a qualunque intervento sui programmi destinati ad elaborarli, deve avvenire tramite l'utilizzo di doppia chiave asimmetrica, composta da una parte pubblica (cosiddetta user ID) e da una parte privata (cosiddetta password), che consenta all'operatore di accedere alla rete limitatamente alla fase, di sua competenza, della procedura.
2. Ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete sono attribuite una user ID ed una password, che l'operatore si impegna a non comunicare a terzi.
3. E' vietato utilizzare la user ID e la password di altro operatore.
4. Al personale è vietato tassativamente alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico, o ad esso



pertinente, a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, per procurare direttamente od indirettamente un vantaggio od un'utilità all'Ente.

5. Osservano, altresì, le particolari ed ulteriori regole presenti in altre parti del presente documento.

6. E' fatto inoltre divieto di utilizzare siti web per motivi personali durante il servizio e/o la prestazione lavorativa.

7. E' fatto divieto accedere a siti web i cui contenuti differiscono dalla mission e dalla politica sociale della Cooperativa o a siti web i cui contenuti sono in contrasto con il presente codice etico comportamentale.

6) CONDOTTA NEI COMPORAMENTI CON RILEVANZA ESTERNA

6.1) - Correttezza delle informazioni -

1. Il Bilancio deve assicurare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria della Cooperativa ed il risultato economico, tenendo anche conto del complesso degli Enti od Organizzazioni, anche societari, controllati dalla Cooperativa.

2. Le comunicazioni od i progetti che vengono resi ad Autorità, ad Istituti bancari, ai creditori ed ai terzi in genere, devono essere conformi alle risultanze di Bilancio e, comunque, rispondenti alla reale situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Cooperativa.

3. In ogni caso va evitata qualsiasi indicazione non corrispondente al vero o comunque idonea ad indurre in errore i terzi.

4. Analoghi criteri vanno osservati nelle iniziative o nelle attività promozionali svolte al fine di conseguire l'apporto dell'oblatività privata.

5. Ogni progetto reso da soggetti esterni e contenente dati informativi di carattere economico va sottoscritta, nell'originale e nella copia, da chi lo ha compilato e la copia va conservata agli atti.

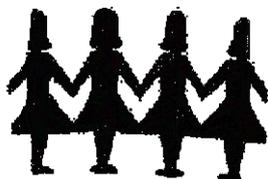
6. Nessuna sollecitazione o influenza può essere esercitata nei confronti di chi è stato chiamato –o ragionevolmente può essere chiamato – a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria.

6.2) - Incassi e pagamenti –

1. Gli incassi ed i pagamenti sono di regola eseguiti attraverso operazioni demandate agli Istituti bancari opportunamente indicati.

2. Nell'ambito della Progetto Salute i pagamenti e gli incassi direttamente effettuati per ragioni di economicità e di funzionalità, possono essere effettuati solo da soggetti ai quali, secondo disposizioni di servizio, sono attribuite le funzioni contabili od economiche.

3. I soggetti che procedono a pagamenti ed incassi, con particolare riguardo alle operazioni di incasso per contanti, sono tenuti a verificare la regolarità della moneta e dei titoli e, in ogni caso di possibile dubbio, ad avvalersi degli strumenti per congrue verifiche.



6.3) - Rapporti cogli Organi di controllo interno e di revisione -

1. Tutti coloro che, nell'ambito delle rispettive competenze, hanno rapporti con Enti od Organi di controllo previsti da norme Statutaria o da disposizioni regolamentari, sono tenuti a favorire lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione, fornendo informazioni complete e dati veritieri.

6.4) - Rapporti con le Autorità di vigilanza -

1. I rapporti con le Autorità che esercitano attività di vigilanza in rapporto alle norme civili sulle persone giuridiche private (art. 25 c.c.), o in rapporto alle attività esercitate in regime di accreditamento o di convenzione, vanno ispirate a veridicità e collaborazione.

2. Relativamente agli atti ed alle attività sui quali - ai sensi di legge - può esercitarsi il controllo dell' Autorità giudiziaria o dei competenti Organi della Pubblica Amministrazione, va assicurata la consultazione o l'acquisizione di tutti gli elementi necessari per permettere lo svolgimento dell'attività di vigilanza.

6.5) - Rapporti di fornitura -

1. La scelta del contraente per la fornitura di opere, beni o servizi alla Cooperativa va effettuata nel rispetto dei principi dell'economicità, della trasparenza, dell'efficacia e della parità di trattamento e secondo specifica procedura.

2. Va accertato che chi aspira a rendersi fornitore della Cooperativa posseda adeguati requisiti di idoneità morale, capacità tecnico-professionale ed economico-finanziaria ed abbia espresso l'accettazione del codice etico comportamentale approvato.

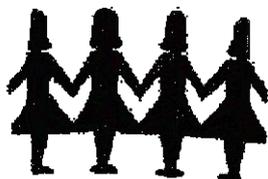
7) RAPPORTI COGLI UTENTI E MISURE PER L'EROGAZIONE E LA REMUNERAZIONE DELLE PRESTAZIONI

7.1) - Conguità dei ricoveri e delle prestazioni -

1. I ricoveri e, in genere, la individuazione del tipo di prestazioni da erogare, devono essere disposti e conclusi esclusivamente in funzione di esigenze o bisogni degli assistiti in corrispondenza alle attività proprie della Cooperativa.

2. Qualora si accerti che i ricoverati non necessitano delle prestazioni erogabili dalla Cooperativa, il personale addetto all'assistenza dovrà immediatamente segnalare tali condizioni e circostanze, accertate dai Responsabili di riferimento, al fine di consentire la valutazione della dimissibilità e l'assunzione dei relativi provvedimenti.

3. Dovranno essere pertanto segnalati ai Responsabili di riferimento tutte le circostanze che possano esprimere la tendenza di congiunti o di terzi a favorire o protrarre il ricovero, in vista di attività di riduzione della condizione di piena libertà ed autonomia delle persone interessate.



7.2) - Rapporti cogli utenti-

1. La Cooperativa, attraverso la professionalità dei propri Operatori e le strutture tecnologiche di cui dispone, vuole assicurare, agli utenti, adeguati standard di prestazioni e di prestazioni accessorie, anche a supporto dei bisogni sociali ed assistenziali.
2. La Cooperativa promuove e gestisce l'utilizzo, puntuale e personale, del consenso informato, al fine di consentire ad ogni utente di avere esatta conoscenza dei trattamenti e di aderire al piano diagnostico e terapeutico.
3. La Cooperativa cura la raccolta di tutti i dati ed elementi utili per la migliore formazione delle diagnosi e del trattamento; nello stesso tempo assicura che i dati raccolti saranno trattati ai fini del programma d'intervento e della rendicontazione al S.S.N., assicurando la maggiore riservatezza sotto ogni altro profilo.

7.3) - Prestazioni a tariffa -

1. Nelle prestazioni remunerate dalla Pubblica Amministrazione con applicazione di tariffe forfettarie predeterminate, va assicurata l'erogazione di tutti gli interventi previsti dalle vigenti normative o convenuti in specifiche convenzioni. La direzione, i Responsabili di unità locale e le Direzioni Sanitarie assicurano il recepimento nei protocolli di cura e nelle procedure interne dei vincoli all'erogazione delle prestazioni imposte dalla Legge o dai provvedimenti delle Autorità sanitarie.

7.4) - Prestazioni a rendiconto -

1. In caso di prestazioni o servizi o ricerche finanziate dalla Pubblica Amministrazione sulla base dei costi effettivi occorsi, la previsione del costo complessivo va effettuata sulla base di computi ragionevoli ed attendibili.
2. La rendicontazione va resa sulla base dei costi e degli oneri effettivi occorsi. Agli atti vanno conservati i rendiconti resi alla Pubblica Amministrazione, corredati di tutti gli elementi giustificativi. I rendiconti vanno stesi da soggetto diverso rispetto a quello che ha predisposto il preventivo.

7.5) - Esposizione e fatturazione delle prestazioni -

1. Tutti coloro che, a qualunque titolo, svolgono la loro attività nella Cooperativa, si impegnano, nei limiti delle rispettive competenze, così come determinate dal C.C.N.L., dall'Accordo Nazionale per i medici libero-professionisti, da contratti con associazioni professionali o singoli sanitari, e dai Regolamenti interni, ad operare per rispettare quanto stabilito dal D.P.R. 1/3/1994 in G.U. (suppl. ord.) n. 171 del 23/7/1994, punto 8, c.5, n.1 e segg., in materia di finanziamento delle attività sanitarie, socio-sanitarie, socio-assistenziali, di ricerca e di formazione, al fine di evitare i possibili incentivi "perversi" tipicamente associati al sistema di remunerazione a prestazione.
2. E' vietato, in particolare:



-
- erogare prestazioni non necessarie;
 - fatturare prestazioni servizi non effettivamente erogati;
 - fatturare tariffe che prevedono un livello di pagamento maggiore rispetto alla tariffa corrispondenti alle prestazioni erogate;
 - erogare prestazioni aggiuntive in connessione con ricoveri, in quanto prestazioni ricomprese in quelle già da erogarsi a causa del ricovero;
 - duplicare la fatturazione per una medesima prestazione;
 - omettere l'emissione di note di credito qualora siano state fatturate, anche per errore, prestazioni in tutto od in parte inesistenti o non finanziabili.

3. Compete, comunque, alle Direzioni Sanitarie controllare, anche attraverso un medico facente parte dell'organico, espressamente e formalmente delegato, la completezza delle cartelle cliniche e delle schede di dimissione, nonché la loro reciproca corrispondenza, con particolare riferimento alla diagnosi principale alla dimissione.

4. Compete, in ogni caso, al responsabile di ciascuna unità locale e di servizio, anche attraverso un impiegato che ne abbia la capacità e che sia espressamente e formalmente delegato, controllare che il titolo per l'accesso alla remunerazione della prestazione, sia corrispondente a quella che comporta l'addebito nella fattura di cui si richiede il pagamento alla ASL.

5. La fattura di cui al comma precedente deve contenere, almeno nella copia che rimane agli atti, le firme di chi, per la Direzione amministrativa e per quella sanitaria, ha effettuato i controlli di cui ai precedenti commi 3 e 4.

8) TUTELA DEL LAVORO

8.1) - Tutela della dignità dei lavoratori -

1. Il valore della centralità della persona è assunto anche nei rapporti di lavoro.
2. La Cooperativa si assicura che lo svolgimento del rapporto di lavoro ed il tenore dei rapporti fra i vari operatori avvengano con modalità compatibili alla dignità dei lavoratori.
3. La Cooperativa assicura ai lavoratori la possibilità di esporre situazioni o condizioni particolarmente lesive della dignità di ciascun dipendente.

8.2) - Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori -

1. La cooperativa si propone di praticare il costante miglioramento della sicurezza e negli ambiti di lavoro, presenti nella legislazione della salute dei lavoratori osservando tutte le regole in materia.
2. Il servizio di prevenzione e protezione provvede:
 - all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
 - ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive ed i sistemi di controllo di tali misure;
 - ad elaborare le misure di sicurezza per le varie attività aziendali;



-
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
 - a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alle riunioni periodiche;
 - a fornire ai lavoratori le informazioni dovute ed opportune.

3. La Cooperativa è tenuta:

- a stabilire ed assumere le misure per la gestione della sicurezza;
- a svolgere adeguate attività di formazione, informazione ed addestramento contro i rischi;
- ad assicurare la sorveglianza sanitaria secondo quanto stabilito dalla legge;
- ad assicurare il rispetto degli standard tecnico-strumentali di legge relativi alle attrezzature, apparecchiature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici.

4) L'organizzazione aziendale del lavoro fa riferimento e recepisce le linee guida UNI-INAIL (SGSL) 28/9/2001 per la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro.

9) DELL'INIZIATIVA E DEL CONTROLLO

9.1) - Comitato di iniziativa e di controllo -

1. E' istituito presso la Cooperativa l'Organismo vigilanza e controllo all'art. 6, comma 1, lett. B) del D. Lgvo n. 231/2001.
2. Detto Organismo assume il nome di "OdV" ed è composto da 3 (tre) membri effettivi come segue:
i Membri devono essere soggetti qualificati, con competenza, professionalità ed esperienza in campo legale, informatico, della sicurezza, contabile ed igienico-sanitario, dotati di requisiti di onorabilità tali da garantire imparzialità, autorevolezza e condotta impostata a valori etici.
3. I membri supplenti se nominati sostituiscono i membri effettivi in caso di possibile conflitto di interessi o in caso di assenza.
4. L'OdV, il/i cui componente/i e/sono nominati dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, rimane in carica per un triennio e può avvalersi della collaborazione di esperti a cui sarà conferita dalla Cooperativa una consulenza la cui durata è commisurata in relazione alla specificità della consulenza richiesta, rinnovabile.
5. Il Presidente in caso di organo collegiale ha il compito di promuovere attività, presiedere le riunioni e rappresentare l'OdV presso gli Amministratori della Cooperativa. Il Presidente provvede, altresì, alle necessarie sostituzioni dei membri effettivi con i supplenti nei casi previsti al comma 3.

9.2) - Risorse finanziarie dell' OdV -

1. Entro il 30 aprile di ogni anno il Presidente dell' OdV dovrà avanzare richiesta alla direzione generale per lo stanziamento di somme da destinare ad un fondo sufficiente allo svolgimento dei compiti che il D. Lgvo n. 231/2001 assegna all'OdV.



-
- Se nell'annualità le somme non verranno utilizzate, sempre il presidente dell'OdV può mantenerle a costituzione del fondo senza chiedere un ulteriore stanziamento.
2. Tale fondo sarà quantificato sulla base di apposita relazione predisposta dall'OdV.
 3. I compensi eventualmente dovuti ai componenti dell'OdV saranno deliberati dall'organo amministrativo della Cooperativa e liquidati periodicamente.

9.3) - Autonomia e garanzie per l'operatività dell'OdV-

1. L'Amministrazione della Cooperativa garantisce all'OdV la massima libertà di iniziativa e di controllo sulle attività aziendali, al fine di incoraggiare il rispetto della legalità e del Modello e consentire l'accertamento immediato delle violazioni a rischio di reato.
2. L'Amministrazione della Cooperativa assicura l'uso, anche se non necessariamente esclusivo, di idonei locali per le riunioni, le audizioni ed ogni altra attività ritenuta necessaria. Tali locali dovranno garantire l'assoluta riservatezza nell'esercizio delle funzioni dell'OdV.
3. L'Amministrazione della Cooperativa mette a disposizione dell'OdV, qualora lo richieda, per l'espletamento delle sue funzioni, idoneo personale di segreteria ed i mezzi tecnici necessari.
4. Resta, fermo, comunque, per gli Amministratori, l'obbligo generale di direzione e vigilanza sul personale sottoposto, anche ai fini del rispetto delle disposizioni del presente Modello.

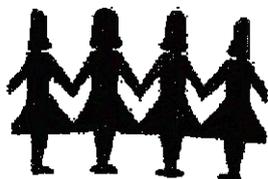
9.4) - Funzioni del l'OdV –

L'OdV ha il compito di vigilare sull'osservanza del Modello e del Codice Etico, nonché di curarne l'aggiornamento.

In particolare l'OdV:

1. svolge le attività di controllo ritenute necessarie e opportune per accertare l'osservanza del Modello, anche attraverso l'adozione di opportune istruzioni;
2. svolge periodiche ispezioni mirate su attività, prassi od operazioni esposte a rischio, garantendo la stesura e la comunicazione dei relativi verbali;
3. raccoglie e comunica le informazioni e segnalazioni ricevute;
4. attua forme di raccordo colle altre funzioni aziendali, al fine di migliorare il monitoraggio sulle operazioni sensibili;
5. individua programmi e modalità informativi e formativi sul Modello organizzativo e sul Codice Etico stabilendo raccordi colle altre funzioni aziendali per la loro attuazione;
6. verifica la persistente idoneità del Modello organizzativo e svolge attività funzionali di proposta per il costante adeguamento ed aggiornamento.

9.5) - Poteri del l'OdV –



1. L'OdV, nei limiti delle proprie competenze, può richiedere ed ottenere informazioni da chiunque a qualunque titolo operi nella Cooperativa.
2. Gli Organi di Direzione ed Amministrazione della Cooperativa che siano venuti a conoscenza di violazioni del Modello o di situazioni a rischio devono avvertire senza ritardo l'OdV. Nel caso si tratti di un'ipotesi riconducibile alla fattispecie prevista dal successivo art. 8, comma 2, devono altresì attivarsi per impedire il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.
3. L'Amministrazione della Cooperativa, per garantire la segretezza delle informazioni, sulla violazione del modello, fornite dai sottoposti - dipendenti o liberi professionisti - ha istituito una casella postale il cui accesso è riservato esclusivamente ai componenti l'OdV.
4. Le informazioni pervenute dovranno essere protocollate e conservate a cura dell'OdV in modo da garantirne la segretezza.
5. Gli estremi della casella postale sono comunicati con specifica nota a tutte le unità locali a cura della direzione ogni qualvolta l'indirizzo subisca modifiche o variazioni:
odv.progettosalute.brescia@pec.it

9.6) – Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Specifico documento contenente le regole di nomina, rinnovo, sostituzione, poteri e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è contenuto nel modello parte Generale.

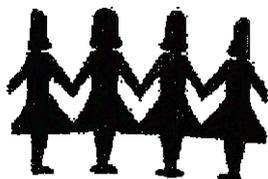
10) Sistema disciplinare

10.1) - Rilevanza delle trasgressioni –

1. La trasgressione alle disposizioni contenute nel modello e nel Codice Etico costituisce, per il personale dipendente tutto, violazione del dovere di rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura e dell'obbligo di attenersi alle disposizioni impartite dalla Cooperativa secondo la struttura organizzativa interna e di osservare in modo corretto i propri doveri, così come è stabilito dai C.C.N.L. per il personale dipendente e per il personale non medico delle strutture sanitarie.

10.2) - Sanzioni applicabili –

1. Le trasgressioni del Modello e del codice etico sono accertate e sanzionate, rispettivamente, ai sensi degli artt. Contenuti nel predetto C.C.N.L.
2. La violazione del Modello che abbia determinato l'iscrizione del dipendente e/o della cooperativa nei registri degli indagati della competente Procura della Repubblica costituisce sempre infrazione con carattere di particolare gravità ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 11 e 41 dei C.C.N.L.



10.3) - Modalità di applicazione dei provvedimenti disciplinari –

1. I provvedimenti disciplinari sono adottati, in ogni caso, da parte della Cooperativa, in conformità e secondo le procedure previste dall'art. 7, L. 20 maggio 1970 n. 300.
2. I predetti contratti devono contenere specifiche clausole per la immediata risoluzione in caso di grave violazione del Modello.

10.4) - Estensione delle responsabilità -

1. In caso di accertamento di una grave trasgressione al Modello, il Presidente del cda della Cooperativa procede disciplinarmente, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e dei C.C.N.L. negli articoli di questo Capo richiamate, nonché, ricorrendone il caso, nei confronti del diretto superiore o del responsabile dell'unità funzionale o dell'area amministrativa per accertare eventuale colpa "in vigilando".

10.5) - Regole procedurali applicabili alla OdV-

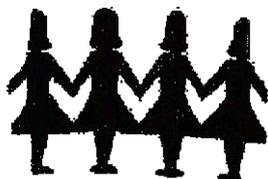
1. L'OdV, nell'accertamento dei fatti, opera in analogia alle norme stabilite per il procedimento disciplinare dal C.C.N.L., in quanto applicabili.
2. L'OdV deve depositare presso la sede della Cooperativa le proprie conclusioni, adeguatamente motivate e in forma scritta, entro tre mesi dall'inizio del procedimento. Il Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, su richiesta della maggioranza dei componenti dell'OdV o del componente unico, per gravi e comprovate ragioni, può deliberare una proroga non superiore ai trenta giorni.

10.6) - Riservatezza –

1. I componenti dell'OdV sono obbligati al segreto per tutto ciò che concerne gli atti da essi compiuti nell'esercizio dell'incarico ricevuto, salvo che per il contenuto del verdetto già depositato nella sede della cooperativa.

10.7) - Provvedimento a carico degli Amministratori –

1. La violazione del Modello e del codice etico che astrattamente integri ipotesi di reato da parte degli Amministratori determina la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.
2. Nell'ipotesi di cui al comma precedente, il Consiglio di Amministrazione, a maggioranza semplice, può determinare una sanzione pecuniaria a loro carico, al cui pagamento sono obbligati in solido, non inferiore ad un terzo del vantaggio economico, stimato come profitto per l'Ente, derivante dalla violazione che astrattamente integri un'ipotesi di reato e la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.
3. Le violazioni dolose del presente Modello che astrattamente non integrino ipotesi di reato da parte degli Amministratori, determinano la decadenza dalla carica e da qualsiasi diritto anche economico.



11) - RIVALSA

1. La Cooperativa si riserva di agire nelle sedi competenti contro chiunque abbia commesso reati nel contesto dell'attività aziendale.