



ISTITUTO SANTA CHIARA SRL

Via Campania 5, Lecce 73100 – Lecce

Telefono: 0832/348383

FAX: 0832/340570

Email: amministrazione@istitutosantachiara.it

Sito web: www.istitutosantachiara.it

Partita IVA: 03625370758

Sedi Operative

Lecce – Via Campania 5 | **Maglie** (LE) - Via Cavalieri di Vittorio, 11 | **Castrignano de' Greci** (LE) - Via Umberto Giordano | **San Vito dei Normanni** (BR) - Via Don Luigi Sturzo, 2 | **Merine di Lizzanello** (LE) - Giardini di Atena, S.P. Lecce-Vernole Km. 4, via Galileo Galilei, 23 | **Roma** – via Properzio n. 6 | **Lecce** - Via Trinchese n. 61/D | **Roma** - Via Cola di Rienzo n. 290

CODICE ETICO

ai sensi del D.Lgs.231 del 8 Giugno 2001

Distribuzione del documento

Copia n. 01 Controllata SI NO

Consegnata a: Amministratore Unico

Registrazione delle Revisioni

Rev. n° e data	Verificato e Approvato	
0 del 16.05.2023	Amministratore Unico	Amministratore Unico

Rev. N	Descrizione Modifiche
0	1° Emissione

INDICE

TITOLO I - PRINCIPI GENERALI	5
ART. 1: LA SOCIETÀ	5
<i>Missione</i>	5
ART. 2: IL CODICE	6
<i>Natura</i>	6
<i>Finalità</i>	6
<i>Destinatari</i>	6
<i>Cogenza</i>	6
ART. 3: ATTUAZIONE DEL CODICE	7
<i>Adozione ed entrata in vigore</i>	7
<i>Pubblicizzazione</i>	7
<i>Aggiornamenti</i>	7
<i>Formazione</i>	8
<i>Interpretazione</i>	8
<i>Vigilanza, violazioni e sanzioni</i>	8
TITOLO II VALORI SOCIALI	8
ART. 4: ETICA D'IMPRESA	8
<i>Legalità</i>	8
<i>Onestà</i>	10
<i>Correttezza</i>	10
<i>Informazione, trasparenza e tutela della privacy</i>	10
<i>Concorrenza leale</i>	11
<i>Equità ed eguaglianza</i>	11
<i>Etica della responsabilità individuale e principio gerarchico</i>	11
<i>Professionalità</i>	11
<i>Tutela della persona</i>	11
<i>Tutela dell'ambiente e sostenibilità</i>	12
TITOLO III CRITERI COMPORIMENTALI	12
ART. 5: GOVERNO D'IMPRESA.....	12
<i>Compagine sociale</i>	12
<i>Organo Amministrativo e delegati</i>	12
ART. 6: RISORSE UMANE E POLITICA DEL PERSONALE	13
<i>Selezione e assunzione del personale – Centralità del merito</i>	13
<i>Gestione del rapporto di lavoro - Diritti del personale e principio gerarchico</i>	13
<i>Doveri del personale</i>	14
<i>Tutela della dignità ed integrità</i>	14
<i>Divieto, prevenzione e repressione delle discriminazioni</i>	15
<i>Sicurezza sul lavoro</i>	15
<i>Tutela della privacy e del trattamento dei dati sensibili</i>	15
<i>Gestione delle informazioni</i>	16
<i>Modalità di utilizzo degli strumenti aziendali</i>	16
ART. 7: RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (P.A.)	16
<i>P.A. come committente di opere/servizi</i>	16
<i>P.A. come erogatrice di finanziamenti e sovvenzioni</i>	17
<i>Rapporti con le cc.dd. "Public Authorities"</i>	17
<i>Rapporti con le Autorità Giudiziarie</i>	18
<i>Finanziamenti a partiti ed organismi politici</i>	18
ART. 8: RELAZIONI ESTERNE	18
<i>Rapporti con la clientela/Utenti</i>	18
<i>Appropriatezza delle cure</i>	19
<i>Efficienza, efficacia e qualità delle cure</i>	19
<i>Eguaglianza ed imparzialità</i>	19
<i>Trasparenza</i>	19

<i>Continuità</i>	19
<i>Riservatezza</i>	19
<i>Onestà</i>	20
<i>Fiducia</i>	20
<i>Contratti e comunicazioni ai clienti</i>	20
<i>Controllo della qualità</i>	20
<i>Interazione con i clienti</i>	20
<i>Rapporti con fornitori, consulenti e outsourcers</i>	20
<i>Partners commerciali e concorrenti</i>	21
<i>Organizzazioni sindacali</i>	21
<i>Rapporti con i mass media</i>	21
ART. 9: RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY	21
<i>Adeguamento alla normativa vigente</i>	22
<i>Gestione del sistema informatico e telematico</i>	22
<i>Misure di sicurezza</i>	22
ART. 10: GESTIONE CONTABILE E FINANZIARIA – LEGALITÀ FISCALE	22
<i>Registrazioni contabili</i>	22
<i>Controlli interni</i>	23
<i>Comunicazioni sociali</i>	23
<i>Contributi, doni, pubblicità, sponsorizzazioni</i>	23
<i>Antiriciclaggio</i>	24
<i>Adempimenti Tributari</i>	24
ART. 11: TUTELA AMBIENTALE	24
<i>Rispetto e adempimento della normativa vigente</i>	24
ART. 12: PREVENZIONE DEI REATI PRESUPPOSTI EX D.LGS. N. 231/2001	24
<i>Responsabilità amministrativa della società</i>	24
<i>Mappatura delle aree aziendali a rischio-reato</i>	25
<i>Elaborazione ed adozione di modelli operativi di prevenzione penale</i>	25
TITOLO IV APPARATO SANZIONATORIO	25
ART. 13: VIOLAZIONI	26
TITOLO V NORMA FINALE	26
ART. 14: RINVIO	26

Titolo I - PRINCIPI GENERALI

Art. 1: La Società

Missione

L'Istituto Santa Chiara S.r.l. ha la finalità di tutelare, migliorare e promuovere la salute dei cittadini. L'Azienda è un ente privato accreditato e convenzionato, che risponde ai bisogni di salute della popolazione attraverso l'offerta di prestazioni sanitarie che si caratterizzano anche per la loro connotazione in termini di alta specialità e di specifico carico assistenziale.

In particolare, l'Azienda:

1. provvede alla erogazione di prestazioni sanitarie anche di alta complessità e di efficacia scientificamente dimostrata;
2. eroga prestazioni sanitarie finalizzate a garantire la prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione delle patologie anche di medio-bassa complessità, aventi elevato impatto assistenziale ed appropriate rispetto alle risorse disponibili;
3. definisce e sviluppa le attività di formazione, ricerca ed innovazione, al fine di offrire servizi sempre più qualificati ai cittadini e per valorizzare le capacità e gli impegni dei professionisti;
4. contribuisce alla promozione, al mantenimento e allo sviluppo dello stato di salute della popolazione del territorio regionale, sviluppando sinergie con le Aziende Sanitarie. A tal fine ricerca l'integrazione con esse, al fine di implementare e sviluppare un modello organizzativo a rete integrata e multidisciplinare di servizi volte ad offrire una ampia gamma di prestazioni.

Le scelte sanitarie dell'Azienda sono effettuate in coerenza con le politiche regionali e gli atti di programmazione nazionale e regionale. L'insieme dei criteri e dei principi che l'Azienda ha scelto di praticare in relazione ai propri scopi, che costituiscono il comune ed esplicito punto di riferimento per l'azione gestionale e per la definizione dell'organizzazione aziendale, è orientato dai seguenti valori fondanti:

1. la centralità della persona,
2. il rispetto della dignità umana
3. l'equità
4. l'etica professionale;
5. la qualità clinico-assistenziale,
6. l'appropriatezza,
7. il coinvolgimento e la qualificazione continua delle risorse umane, da sostenere attraverso programmi permanenti di formazione e aggiornamento, mirati al cambiamento per il miglioramento del sistema aziendale;
8. la continua ricerca di percorsi assistenziali innovativi sia dal punto di vista tecnologico che organizzativo;
9. l'equilibrio tra i servizi offerti e le risorse disponibili;
10. promozione e garanzia di partecipazione alla propria attività dei singoli cittadini e delle loro associazioni, nel rispetto delle norme generali, ricercando il coordinamento con il sistema degli Enti locali per accrescere l'efficacia dei propri interventi

Il presente Codice etico si applica a tutti gli stakeholders interni ed esterni della Società per le seguenti sedi:

- **Lecce** – Via Campania 5
- **Maglie** (LE) - Via Cavalieri di Vittorio, 11
- **Castrignano de' Greci** (LE) - Via Umberto Giordano
- **San Vito dei Normanni** (BR) - Via Don Luigi Sturzo, 2
- **Merine di Lizzanello** (LE) - Giardini di Atena, S.P. Lecce-Vernole Km. 4, via Galileo Galilei, 23
- **Roma** – via Properzio n. 6 |
- **Lecce** - Via Trinchese n. 61/D
- **Roma** - Via Cola di Rienzo n. 290

Art. 2: Il Codice

Natura

Il Codice è la Carta d'identità nonché la Carta dei valori dell'**ISTITUTO SANTA CHIARA S.R.L.**

E' approvato dall'Organo Amministrativo della Società, raccoglie i principi e le regole comportamentali a cui essa s'ispira e definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro che operano nel contesto aziendale e con la Società.

Finalità

Il Codice ha come scopo precipuo quello di dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali cui la Società intende far costante e concreto riferimento nell'esercizio della propria attività imprenditoriale.

Esso specifica i doveri di legalità, correttezza, equità, trasparenza che gravano su tutti coloro che, per qualsiasi ragione ed a qualsiasi titolo, entrino in contatto con la Società, nei rapporti con la stessa; nonché contribuisce a garantire che le attività di tutti costoro siano poste in essere nel rispetto dei valori di riservatezza, professionalità e sostenibilità nonché in stretta osservanza dei fondamenti etici e delle leggi vigenti.

Unitamente all'applicazione del contenuto del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (MOGC, nel prosieguo) elaborato dalla Società ex D.lgs. n. 231/2001 (di cui al successivo art. 12), il Codice rende pubblica, formalizza ed agevola la politica aziendale e persegue l'azione di prevenzione e contrasto della commissione, anche indiretta, delle tipologie di reati presupposti dalla norma citata, compiuti o tentati dell'interesse e/o a vantaggio delle Società, da parte dei soggetti operanti in posizione "apicale" o subordinata.

Destinatari

Sono destinatari del presente Codice:

- a) i Soci;
- b) gli Organi Sociali: l'Organo Amministrativo, gli organi delegati, il Collegio Sindacale, nonché qualsiasi soggetto che eserciti, anche in via di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società;
- c) il Personale (ossia i dipendenti, gli agenti, i lavoratori parasubordinati e i collaboratori coordinati e continuativi, ecc.) della Società e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa.
- d) i Consulenti e i Fornitori di beni e di servizi, anche professionali, nonché tutti gli interlocutori commerciali, a qualsiasi titolo, della Società.

Cogenza

Il Codice riconosce rilevanza giuridica ed efficacia vincolante ai principi etici ed agli standard di comportamento descritti, anche in chiave di prevenzione dei reati d'impresa.

La violazione dei principi fissati nel Codice compromette il rapporto di fiducia tra la Società ed il trasgressore, ovunque collocato in relazione alla Società, e viene perseguita incisivamente, con certezza, effettività e tempestività, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

I suddetti destinatari del Codice, dunque, sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi ed a conformarsi alle sue regole comportamentali.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile all'instaurazione ed al mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, nei confronti dei quali la Società si impegna a diffondere ogni connessa informativa, in un contesto di assoluta trasparenza.

Soltanto i soggetti rientranti nelle categorie sub a), b), e c) che non rispettino le disposizioni del Codice sono passibili di sanzioni disciplinari. Nell'ambito dei rapporti con il personale, l'eventuale violazione costituisce, infatti, un inadempimento del contratto di lavoro, con conseguente applicazione dei provvedimenti disciplinari del caso, stante il su citato carattere obbligatorio e vincolante del Codice ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 Codice civile (diligenza del prestatore di lavoro) e 2015 Codice civile (obbligo di fedeltà). Il sistema disciplinare della Società prevede anche la risoluzione del rapporto di lavoro in ipotesi di particolare gravità, fatta salva la richiesta di risarcimento di danni, conformemente allo Statuto dei Lavoratori e al Contratto Collettivo Nazionale applicato.

Con riguardo alle categorie di cui alla lettera d) la violazione può configurare "clausola risolutiva" del rapporto per inadempimento.

Art. 3: Attuazione del codice

Adozione ed entrata in vigore

Il Codice entra in vigore alla data della sua approvazione da parte dell'Organo Amministrativo della Società.

Pubblicizzazione

Per acquisire forza vincolante il Codice viene:

- 1) reso pubblico all'interno dell'Azienda, mediante affissione del Codice nella bacheca aziendale;
- 2) comunicato a consulenti, fornitori e clienti mediante informativa inviata e/o pubblicata nel sito web aziendale "<https://istitutosantachiara.it/sedi/ladspoli/>".

Copie del presente Codice saranno comunque sempre disponibili e consultabili presso l'ufficio Amministrativo.

I soggetti sopra indicati destinatari del Codice sono, quindi, tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, ad osservarlo ed a contribuire alla sua attuazione.

Aggiornamenti.

È potere ed obbligo dell'Organo Amministrativo quello di verificare costantemente la validità del Codice e l'efficacia della sua applicazione. All'esito di ogni verifica, e, in ogni caso, ogni volta se ne dovesse presentare la necessità, l'Organo Amministrativo valuterà se modificare, integrare, aggiornare il Codice, dandone immediata comunicazione ed informativa ai soggetti tenuti all'applicazione di esso.

Formazione

La società, nella funzione dell'Organo Amministrativo, si impegna a diffondere i principi comportamentali contenuti nel presente Codice affinché gli stessi vengano applicati nelle scelte correnti e si diffonda la capacità e la consapevolezza di riconoscere, analizzare e risolvere gli aspetti etici ricorrenti a livello organizzativo.

Interpretazione

Eventuali conflitti interpretativi tra i principi e i contenuti della prassi della Società e il Codice dovranno risolversi a favore di questo ultimo.

In ogni caso, l'Organo Amministrativo, per quanto nelle sue concrete possibilità, cura, in via preventiva, la definizione di ogni questione interpretativa ed applicativa del Codice.

Questo Codice annulla e sostituisce integralmente ogni analogo strumento eventualmente preesistente nella vita sociale.

Vigilanza, violazioni e sanzioni

La funzione di vigilanza sull'osservanza e funzionamento del Codice e del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.lsg. n. 231/2001 è rimessa all'Organo Amministrativo.

Tale organismo sociale rileva eventuali violazioni delle norme del Codice e le contesta ai trasgressori, irrogando loro sanzioni previste dal sistema disciplinare adottato, in funzione della tipologia del trasgressore e previo il necessario coordinamento con gli altri organi sociali e le organizzazioni Sindacali.

In particolare, per quanto concerne i lavoratori subordinati, le sanzioni saranno comminate nel rispetto degli artt. 2103, 2106, 2118 codice civile, dell'art. 7 dello Statuto dei lavoratori L. n. 300/1970, nonché della normativa vigente in materia di licenziamenti e delle procedure previste dal Contratto Nazionale Collettivo Lavoro applicato.

Nei casi di rapporto organico, la rilevata e contestata violazione da parte di un membro di Organi di gestione e/o controllo (Organo Amministrativo e/o Collegio Sindacale) sarà valutata in funzione della sua gravità e potrà comportare finanche la revoca per "giusta causa" dell'incarico, deliberata dall'Assemblea.

Nei rapporti contrattuali, a seconda della gravità della violazione, il contratto sottoscritto potrà intendersi risolto per inadempimento, imputabile ed importante, ai sensi degli artt. 1453 e 1455 codice civile.

Ove il trasgressore risulti essere un socio della Società, l'Organo Amministrativo valuterà in coordinamento con gli organi sociali competenti, la gravità della violazione commessa ai fini dell'applicazione della sanzione.

Titolo II Valori sociali

Art. 4: Etica d'impresa

La Società ispira le proprie scelte e le norme di comportamento ai principi etici ed ai valori di seguito sinteticamente illustrati, che integrano la politica aziendale:

Legalità

La Società s'impegna a rispettare e a far rispettare a tutti i destinatari di questo Codice le leggi dello Stato e le norme che disciplinano la propria attività imprenditoriale.

In particolare, essa dichiara di non assecondare in alcun modo richieste e, comunque, comportamenti illegali da parte di alcuno, coerentemente con la propria storia aziendale.

Infine, sempre nel quadro del complessivo agire legale della Società, quest'ultima, a tutti i suoi livelli, si attiva per l'integrale ottemperanza di tutti gli adempimenti di legge sulla stessa gravanti per la prevenzione di reati che, comunque, possano interessare l'attività sociale, con particolare riferimento a omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro nonché a quelli nei confronti della Pubblica Amministrazione, ovvero "Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea, Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, Truffa in danno dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea, Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, Concussione, Corruzione per un atto d'ufficio, Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, Induzione indebita a dare o promettere utilità, Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio".

Quanto sopra per ribadire e rimarcare uno dei principi fondativi di quest'azienda: quello per cui essa intende affermare la propria reputazione e la propria immagine anche e soprattutto sulla propria capacità di gestire le attività e di perseguire gli obiettivi sociali in base a canoni di legalità, correttezza, equità e trasparenza, nel rispetto non solo delle leggi e di tutte le altre norme vigenti in materia, ma altresì delle linee guida nazionali ed internazionali più avanzate nonché delle pratiche riconosciute come migliori.

Sul punto, è opportuno evidenziare sin d'ora che per questa Società punto di riferimento necessario, anche se non sufficiente, è costituito dalle regole contenute nella "legge anti-corrruzione", che qualifica come illegale e penalmente rilevante l'operato di chiunque effettui attività a favore o per conto di un'azienda o di un ente produttivo consistente nella promessa, il pagamento, la dazione o la ricezione, in via diretta o mediata, di denaro o di altre utilità al fine di conseguire o procacciarsi o, comunque, mantenere un affare, una commessa, un lavoro che comportino un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa.

Di conseguenza, la Società bandisce da tutte le sedi e le attività sociali la corruzione senza alcuna eccezione.

Più precisamente, essa vieta di:

- offrire, promettere, erogare, pagare, autorizzare chiunque a dare o pagare, direttamente o indirettamente, una somma di danaro, un bene della vita o qualsiasi altro vantaggio o utilità di natura economica a un Pubblico Ufficiale o a una Persona incaricata di pubblico servizio o a una Persona esercente un servizio di pubblica necessità ovvero a un privato (Corruzione Attiva);
- accettare richieste o sollecitazioni da, o autorizzare qualcuno ad accettare o sollecitare, direttamente o indirettamente, una somma di danaro, un bene della vita o qualsiasi altro vantaggio o utilità di natura economica verso un Pubblico Ufficiale o una Persona incaricata di pubblico servizio o una Persona esercente un servizio di pubblica necessità ovvero verso un privato (Corruzione Passiva);

al fine di:

- indurre un Pubblico Ufficiale o una Persona incaricata di pubblico servizio o una Persona esercente un servizio di pubblica necessità ovvero un privato a svolgere in maniera contraria a legge o a etica qualsiasi funzione di natura pubblica ovvero qualsiasi attività relativa ad un affare o a una commessa o a un lavoro o ricompensarlo indebitamente per averla svolta;
- turbare in ogni modo un normale procedimento amministrativo gestito dal Pubblico Ufficiale competente;

- conseguire o procacciarsi o, comunque, mantenere un affare, una commessa, un lavoro che comporti un ingiusto vantaggio in relazione alle attività d'impresa.

Questi divieti devono intendersi non limitati alle mere erogazioni di danaro, in qualsiasi forma, ma ricomprendenti altresì omaggi, contributi e qualsiasi altra utilità economicamente apprezzabile fornita a terzi con finalità, lato sensu, corruttive.

A queste norme e a questi principi l'**Istituto Santa Chiara Srl** s'impegna ad attenersi e a far attenere tutti coloro che agiscono in nome e per conto della stessa Società, con le conseguenze concrete (anche e soprattutto in caso di violazione degli stessi) che si illustreranno nei successivi capitoli di questo Codice Etico, nonché, più nel dettaglio, nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Per quanto a propria conoscenza e nelle proprie possibilità, infine, la Società s'impegna altresì ad individuare i propri interlocutori commerciali sulla base della concreta adesione degli stessi alla griglia normativa e valoriale sopra descritta.

Onestà

Il personale della Società deve assumere un atteggiamento corretto ed onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri componenti della Società, evitando rigorosamente di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di generare ipotesi di conflitto di interessi per procurarsi un indebito vantaggio, proprio o di terzi.

In nessun caso l'interesse o il vantaggio della Società possono indurre e/o giustificare un comportamento disonesto, come meglio specificato nel prosieguo con riferimento agli specifici obblighi e divieti contenuti nella l. 190/2012 e s.m.i. (c.d. "legge anticorruzione") che la Società recepisce e s'impegna a rispettare e far rispettare integralmente.

Correttezza

La Società, a mezzo dell'Organo Amministrativo, vigila affinché tutti i soggetti operanti al suo interno si uniformino ai principi di correttezza e di lealtà nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini del mantenimento dell'immagine della Società e del rapporto di fiducia instaurato con la clientela ed, in genere, con i terzi.

Informazione, trasparenza e tutela della privacy

La Società, rispettosa del principio di trasparenza e di tutela della riservatezza, e al fine di stabilire nella propria attività imprenditoriale un avanzato punto di equilibrio tra questi due fondamentali valori, si impegna:

- a) a divulgare una corretta, veritiera e completa informazione sociale a favore dei terzi;
- b) a non divulgare notizie di atti e provvedimenti prima che gli stessi siano formalizzati e comunicati alle parti interessate;
- c) ad acquisire e trattare solo dati necessari per le finalità dell'ufficio di appartenenza ed in diretta connessione con le proprie funzioni e prevenire l'eventuale dispersione di dati osservando le misure di sicurezza impartite, custodendo con ordine e cura gli atti e i documenti affidati;
- d) a prestare, comunque, in tutte le sue articolazioni sociali, particolare attenzione all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali, nonché alle raccomandazioni e comunicazioni rese dal Garante Nazionale per la protezione dei dati personali.

- e) a vigilare perché ciascun collaboratore della società non utilizzi, né pubblicizzi informazioni e dati riservati se non nei limiti ed in funzione dell'esercizio delle sue competenze.

Concorrenza leale

Nel rispetto delle normative, nazionali e comunitarie in materia di Antitrust, nonché delle linee guida e direttive del Garante Nazionale della concorrenza e del mercato, la Società non può assumere comportamenti, né sottoscrivere accordi con altre società che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori di riferimento.

Equità ed eguaglianza

La Società è intenta a sviluppare lo spirito aziendale di appartenenza e condanna qualsiasi forma di discriminazione e/o di abuso nell'ambito dei rapporti sia interni che esterni

A tal proposito, ispirandosi ai principi fondamentali della Carta Costituzionale (art. 3), la Società vigila affinché nessuno dei propri componenti commetta discriminazioni in danno di altri soggetti a causa dell'età, del sesso, della nazionalità, delle opinioni politiche, delle credenze religiose, dello stato di salute ecc. di alcuno, interno o esterno alla Società, e promuove l'organizzazione di incontri e/o eventi finalizzati allo sviluppo dello spirito di gruppo tra i componenti, alla conoscenza e al rispetto reciproco.

Etica della responsabilità individuale e principio gerarchico

Anche in un'ottica di sinergia, di razionalità e di efficienza dei processi aziendali, la Società si conforma al principio dell'etica della responsabilità individuale, secondo il quale ogni singolo membro, sulla base del suo livello di collocazione nell'organigramma della Società e valutato con criteri essenzialmente meritocratici, è competente e personalmente responsabile delle proprie azioni ed omissioni.

Ciò posto, in ossequio al fondamentale principio per cui ad una superiore collocazione nello stesso organigramma aziendale corrisponde un maggior livello di responsabilità, il soggetto che riveste funzioni di gestione e rappresentanza in ambito aziendale, anche a livello dipartimentale o di funzione, eserciterà l'indirizzo, il coordinamento e il controllo sull'attività dei soggetti ad esso sottoposti e/o da esso coordinati, del cui operato risponderà ai sensi di legge.

Professionalità

I soggetti operanti all'interno della Società, ovvero quelli ai quali essa affida l'espletamento di determinati servizi, sono dotati di comprovati requisiti di competenza, professionalità ed esperienza.

Con particolare riferimento al proprio personale, la Società ne cura con regolarità la formazione, l'aggiornamento e la crescita professionale.

Tutela della persona

Nel rispetto delle norme di legge a tutela dell'integrità fisica e morale delle persone, a partire da quelle della Carta Costituzionale (artt. 2, 35, 36), la Società assicura al proprio personale condizioni di lavoro dignitose, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Tutela dell'ambiente e sostenibilità

La Società fa propri e promuove i principi di tutela dell'ambiente e gestisce in modo eco-sostenibile tutte le attività rientranti nell'esercizio d'impresa, partendo dal pieno rispetto della normativa nazionale e comunitaria vigenti.

In tal senso, essa, in ossequio ai fondamentali principi giuridici di precauzione e prevenzione, assume ogni idoneo strumento di tutela e cautela per prevenire qualsiasi forma di inquinamento e lesione dell'ecosistema.

Titolo III CRITERI COMPORTAMENTALI

ART. 5: Governo d'impresa

La Società costruisce la propria organizzazione sociale al fine di raggiungere un adeguato, effettivo e sistematico controllo di ogni fase della propria attività imprenditoriale, nel rispetto dei principi e dei valori sopra illustrati. Più precisamente, allestisce un complesso di strumenti, processi e organismi necessari ed utili ad indirizzare, gestire e verificare puntualmente ogni operazione aziendale, in un'ottica di efficiente ed etico esercizio d'impresa.

Compagine sociale

I soci sono tra i primi destinatari del Codice e, pertanto, si impegnano a rispettarne i precetti promuovendone la condivisione e la conoscenza.

La Società vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendone di propri o di terzi, estranei o contrari all'oggetto sociale. In tal senso, essa si adopera per rimuovere a monte ogni possibile conflitto d'interessi

La società coinvolge tutti i soci nell'adozione delle decisioni sociali di competenza, tenendo in considerazione e garantendo anche i diritti e gli interessi della minoranza.

Viene assicurata a tutti i soci una tempestiva ed esaustiva informazione, nonché la trasparenza ed accessibilità ai dati utili ed alle documentazioni.

Organo Amministrativo e delegati

L'Organo amministrativo svolge le funzioni proprie con professionalità, autonomia, indipendenza e responsabilità nei confronti della Società, dei soci, del personale, dei creditori sociali e dei terzi in genere.

L'Organo di vertice deve avere e dimostrare consapevolezza del proprio ruolo e responsabilità, nonché sensibilità alla propria funzione di direzione e di esempio nei confronti di quanti operano nella e per la Società.

L'Organo e coloro che si trovano a svolgerne le funzioni non devono in alcun modo impedire od ostacolare l'esercizio delle attività di controllo da parte degli addetti. Ciascun dirigente, nell'ambito delle proprie competenze, è tenuto ad essere partecipe ed agevolare il funzionamento del sistema di controllo aziendale, sensibilizzando in tal senso il personale dipendente; anche e soprattutto nell'ottica di attuazione di questo Codice e del correlato Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Esso ha l'obbligo di astenersi dall'effettuare qualsiasi attività collaterale, che possa ledere gli interessi della società, ovvero dal perseguire interessi propri o di terzi anche solo potenzialmente conflittuali e/o pregiudizievoli per la società. In tal caso, ha l'obbligo di informarne tempestivamente, ex art. 2391 codice civile, il collegio sindacale.

Oltre alle proprie specifiche competenze, l'Organo amministrativo ha l'impegno di far rispettare scrupolosamente i valori enunciati nel presente Codice, promuovendone la condivisione e la diffusione, anche nei confronti di terzi, nonché le prescrizioni comportamentali di cui al citato Modello di organizzazione, gestione e controllo assunto dalla società con finalità di prevenzione dei cc.dd. "reati presupposto".

Art. 6: Risorse umane e politica del personale.

Selezione e assunzione del personale – Centralità del merito

La Società dedica particolare attenzione alla selezione ed assunzione del personale dipendente, assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei lavoratori ed il contratto nazionale collettivo lavoro applicato.

Tale processo comprende la verifica della rispondenza tra il profilo dei vari candidati e le esigenze aziendali, effettuata dagli Organi sociali competenti, nel rispetto dei principi fissati dal legislatore e dell'avviamento obbligatorio nei confronti del personale appartenente alle categorie protette.

Salvo quanto premesso nei due commi precedenti, imprescindibile criterio sociale a base della selezione del personale è quello del merito del candidato e del ripudio di qualsiasi discriminazione e/o ingiusto privilegio dovuto a raccomandazioni, "segnalazioni" o, comunque, indebite interferenze di soggetti terzi alla Società.

I canoni etici ed i relativi impegni, che assume la Società, descritti nel paragrafo immediatamente precedente costituiscono chiara espressione del principio di legalità, correttezza ed eticità cui essa si ispira, anche conformemente allo spirito ed alla lettera della legge 190/2012 e s.m.i. (c.d. "legge anticorruzione").

L'assunzione del candidato selezionato presuppone la regolare sottoscrizione tra la Società e il candidato del contratto di lavoro applicabile che dovrà indicare tutti gli elementi fondamentali del rapporto instaurato.

Gestione del rapporto di lavoro - Diritti del personale e principio gerarchico

I rapporti di lavoro che la Società instaura sono informati a principi di reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia, in tal senso, la società contrasta ogni forma di favoritismo, nepotismo e di discriminazione.

La gestione del rapporto e la scelta del tipo di contratto di lavoro si basa su una attenta valutazione da parte degli organi aziendali preposti del profilo del soggetto, tenendo in considerazione le richieste di quest'ultimo e adottando modelli contrattuali flessibili offerti dalla legislazione vigente.

Al momento della costituzione del rapporto di lavoro, l'interessato riceverà tutte le informazioni relative alle funzioni e mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi.

Il potere gerarchico viene esercitato nel pieno rispetto dei diritti del personale, con obiettività ed equilibrio. Del pari, il personale presta la massima collaborazione nell'osservare le disposizioni impartite dai soggetti "apicali", assumendo la massima diligenza e perizia nello svolgimento delle mansioni al lui affidate, in ossequio all'art. 2104 codice civile.

Il personale è tenuto all'obbligo di fedeltà nei confronti della Società non potendo prestare la propria attività lavorativa contemporaneamente alle dipendenze di terzi, ovvero collaborazioni non preventivamente autorizzate e non potendo, comunque, svolgere attività contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale (comprese le privative intellettuali ed i marchi) di proprietà della Società sono utilizzati esclusivamente per il perseguimento

dei fini aziendali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati dagli addetti per finalità personali, né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi e devono essere utilizzati e custoditi con la massima diligenza di un bene proprio.

Nessun dipendente può essere punito o demansionato o può, comunque, subire conseguenze negative per non aver effettuato, promesso, offerto, autorizzato pagamenti di danaro o erogazioni di qualsivoglia altra utilità economicamente apprezzabile nei confronti di un Pubblico Ufficiale o di una Persona incaricata di pubblico servizio o di una Persona esercente un servizio di pubblica necessità ovvero di un privato con finalità, lato sensu, corruttive, come meglio esplicitate nella parte dell'art. 4 di questo Codice Etico relativa al principio di legalità.

Il divieto di cui al paragrafo precedente vale anche nel caso in cui dall'illecito, sopra descritto, eventualmente operato dal dipendente sarebbero potuti derivare effetti profittevoli per la Società.

Doveri del personale

Il personale non può perseguire interessi che siano in conflitto anche solo potenziale o parziale con quelli indicati nell'oggetto sociale o comunque della società, né può svolgere, direttamente o indirettamente, attività collaterali che possano contrastare, in qualsiasi maniera, con l'agire e gli interessi della società.

Nel caso in cui un componente della società diverso dagli organi sociali si trovi in ipotesi di potenziale conflitto, egli ha l'obbligo di astenersi dal partecipare all'operazione informandone tempestivamente l'Organo amministrativo.

Inoltre, nel caso in cui un coniuge parente od affine di un componente della Società sia dipendente o collaboratore di società o enti concorrenti, il citato componente deve prontamente comunicarlo al proprio superiore gerarchico.

In ogni caso, qualsiasi membro della Società dovesse venire a conoscenza di ipotesi di conflitto di interessi riguardanti altri soggetti, interni e/o esterni alla Società, ma con i quali questa intrattiene rapporti, ha l'obbligo di informare il direttore generale, nonché l'Organo Dirigente.

Il dipendente che effettua, promette, offre, autorizza pagamenti di danaro o erogazioni di qualsivoglia altra utilità economicamente apprezzabile nei confronti di un Pubblico Ufficiale o di una Persona incaricata di pubblico servizio o di una Persona esercente un servizio di pubblica necessità ovvero di un privato con finalità, lato sensu, corruttive, come meglio esplicitate nella parte dell'art. 4 di questo Codice Etico relativa al principio di legalità, è punito con le sanzioni disciplinari previste dal MOGC.

Il comportamento sopra descritto tenuto da un dipendente costituisce grave illecito disciplinare anche quando dallo stesso siano eventualmente derivati effetti profittevoli per la Società.

Tutela della dignità ed integrità

La Società è impegnata a garantire a tutti i suoi componenti la tutela della dignità ed integrità psico-fisica, nel rispetto dei principi di pari opportunità e tutela della privacy, con speciale riguardo ai portatori di handicap, in adempimento dei già citati precetti Costituzionali (artt. 2,3 e 35).

Essa adotta tutte le misure necessarie, ispirate ai principi dell'ergonomia, per assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri, nonché procedure di sicurezza (es. divieto di fumare nei locali ecc...) rivolte al costante miglioramento del clima aziendale (es. evitando vessazioni, molestie o anche semplici disagi; ecc.) e tali da garantire un ambiente lavorativo sano e decoroso.

Divieto, prevenzione e repressione delle discriminazioni

Come specificazione dei principi contenuti nel paragrafo che precede, finalità precipua del presente codice e dei principi etici in esso sanciti è anche quella di contrastare qualsiasi tipo di differenziazione discriminatoria tra i componenti della Società, vessazione o attività di mobbing operata nei confronti di un soggetto in relazione all'età, al sesso, alla razza, alle sue convinzioni politiche e religiose, al suo stato di salute e a qualsiasi altro dato e stato personale del soggetto in questione.

Qualsiasi componente della Società che dovesse venire a conoscenza di situazioni di questo genere, deve immediatamente segnalarle al proprio superiore gerarchico o direttamente all'Organo Amministrativo.

Sicurezza sul lavoro

La Società è impegnata, in tutte le sue componenti, a garantire il pieno rispetto delle norme in materia di sicurezza su lavoro di cui al D.lgs. 09.04.2008 n.81 e s.m.i., cosiddetto Testo Unico sulla sicurezza (nel prosieguo T.U.), nonché ad imporne l'applicazione in azienda.

In particolare, la Società effettua un monitoraggio costante dei propri impianti, ovunque collocati e funzionanti, al di là degli obblighi di legge e della prevenzione dei rischi imminenti, per garantire il massimo della sicurezza e della qualità dei propri servizi.

La Società, inoltre, s'ispira ad un principio di sicurezza sul lavoro "dinamica", che tiene, cioè, conto dell'evoluzione della scienza e della tecnica nell'individuazione delle misure e dei dispositivi di sicurezza, conformemente allo spirito ed alla lettera del su citato T.U., nonché dell'art. 2087 c.c.

A tal fine, è stato nominato un responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi alle cui direttive tutti i soggetti operanti nella Società devono attenersi.

Il personale e i collaboratori della Società assicurano la massima disponibilità e collaborazione nei confronti dei responsabili, ovvero di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto dell'Inps, del Ministero della Sanità, del Ministero del Lavoro e di qualunque altra Pubblica Amministrazione competente in materia.

Ove un componente della Società riscontri anomalie o irregolarità in materia, dovrà tempestivamente informarne il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi competente e l'Organo Amministrativo.

Nell'espletamento delle mansioni che sono a lui affidate e nell'ambito dei rapporti che intrattiene con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero con gli enti pubblici suddetti, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi si assume ogni responsabilità per il proprio operato, unitamente alla Società.

Tutela della privacy e del trattamento dei dati sensibili

La privacy dei dipendenti e dei collaboratori viene tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore stesso e le relative modalità di trattamento e conservazione.

E' esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali ed, in generale, la vita privata dei collaboratori.

Tali standard prevedono, inoltre, il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato. Stabiliscono anche le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme per la protezione della privacy. La Società ha nominato un DPO (Data Protection Officer) per assicurare una corretta gestione dei dati personali, in modo conforme alle disposizioni legislative,

Gestione delle informazioni

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Ogni collaboratore è tenuto, altresì, ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Modalità di utilizzo degli strumenti aziendali

Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati ed evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno e/o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda. Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la società. A tal proposito, la società si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e delle proprie infrastrutture, attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting, di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti. Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi. Non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

Art. 7: Rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.a.)

I rapporti della Società con Pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, impiegati pubblici e concessionari sono improntati ai fondamentali principi di legalità, trasparenza e correttezza.

In particolare, anche per quanto specificamente riguarda i rapporti con la Parte pubblica, l'agire della Società si conforma rigorosamente allo spirito ed alla lettera della più volte citata legge n. 190/2012 (c.d. "legge anticorruzione"), in adesione alle norme, di legge e non solo, e ai principi di comportamento illustrati nella parte dell'art. 4 di questo Codice Etico relativa al principio di legalità.

P.A. come committente di opere/servizi.

Con particolare riferimento alla partecipazione procedure per l'ottenimento di licenze o autorizzazioni amministrative dalla P.A. o alla partecipazione a gare indette dalla P.A. per l'aggiudicazione di opere e/o fornitura di beni o di servizi o finanziamenti, la Società mantiene rapporti professionali e trasparenti, conformandosi rigorosamente alle prescrizioni della procedura o del bando, alle disposizioni normative di ogni tipo (legislative, regolamentari, di indirizzo ecc....) e restando soggetta al controllo del committente e degli altri organismi pubblici deputati.

Sono vietati favoritismi, pressioni, o altre forme di privilegio e/o di indebita ingerenza da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nella gestione e nei rapporti con la Pubblica amministrazione per indurla ad assumere atteggiamenti favorevoli o decisioni agevolatrici della Società in modo illecito e contrario ai principi di questo Codice.

La Società non instaura alcun tipo di incarico professionale, né intraprende attività economica diretta o indiretta con pubblici ufficiali o impiegati di pubblici servizi che abbiano personalmente partecipato ad operazioni vantaggiose per la Società negli ultimi dodici mesi.

E' espresso il divieto di indurre lo Stato o altro Ente Pubblico in errore, con artificio, o raggiri, per procurare alla società un ingiusto profitto con altrui danno. Il profitto ingiusto può essere diretto o indiretto e comprende anche contributi, finanziamenti e altre erogazioni comunque denominate. E' tassativo il divieto anche di:

- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute per conseguire contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dallo Stato o da altro Ente Pubblico;
- destinare contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dallo Stato o da altro Ente Pubblico, a iniziative diverse da quelle dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse per le quali sono state ottenute.

E' altresì vietata qualsiasi attività diretta o anche, per interposta persona, finalizzata ad influenzare l'indipendenza di giudizio.

Qualsiasi dipendente che riceve direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari o incaricati di pubblico servizio o dipendenti di ogni genere della Pubblica Amministrazione, che configurino simili fattispecie, deve immediatamente riferire all'organismo interno preposto alla vigilanza sull'applicazione del presente Codice Etico.

P.A. come erogatrice di finanziamenti e sovvenzioni

Nell'espletamento dell'attività, la Società può beneficiare di finanziamenti, di qualsiasi natura, erogati da soggetti pubblici nazionali e/o comunitari, destinati e vincolati all'utilizzo specifico per il quale sono stati concessi e/o richiesti.

La Società vigila e contrasta ogni artificio o raggiro, di qualsiasi genere ed entità, messo in atto da un suo componente e con qualsiasi mezzo, per ottenere ingiustamente tali sovvenzioni da parte della P.A., ovvero, una volta ottenute, per distrarle indebitamente dall'utilizzo istituzionale.

Rapporti con le cc.dd. "Public Authorities"

I rapporti con le Istituzioni pubbliche saranno tenuti solo dagli Organi aziendali a ciò autorizzati, in particolare tutti i rapporti che coinvolgono queste ultime con la Pubblica Amministrazione devono essere uniformati a principi di diligenza, trasparenza ed onestà.

Nell'ambito dei suoi rapporti con le Public Authorities quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Garante nazionale per la protezione dei dati personali, il Garante della Concorrenza e del Mercato, la Società assicura la massima disponibilità e collaborazione, anche in sede di ispezioni e di verifiche nonché, se dovute e/o richieste, una completa informazione, prestazione di dati e documentazioni nel rispetto dei principi di trasparenza, completezza e correttezza e delle loro funzioni istituzionali.

Rapporti con le Autorità Giudiziarie

In linea con quanto precedentemente disposto, la Società collabora attivamente con le Autorità giudiziarie, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli, indagini e procedimenti giudiziari.

In tal senso, in particolare, denuncia prontamente alle su citate Autorità qualsiasi comportamento illegale che si trovi a subire o, comunque, di cui abbia notizia nell'esercizio dell'attività d'impresa.

E' fatto espresso divieto, assistito da severe sanzioni disciplinari, ai componenti della Società di promettere doni, denaro o altre utilità a favore di tali Autorità giudiziarie competenti o di chi effettua materialmente le suddette ispezioni e controlli, al fine di far venir meno la loro obiettività di giudizio nell'interesse della Società.

Finanziamenti a partiti ed organismi politici

La Società può erogare contributi nei confronti dei soggetti in rubrica e nei limiti stabiliti dalla legge.

Detti contributi politici comprendono qualsiasi forma di pagamento, prestito o atto di liberalità concesso a partiti, organismi politici e sindacali, ovvero a loro membri e candidati indipendenti, anche fatti mediante terzo interposto.

In ogni caso, l'erogazione del contributo presuppone una formale deliberazione dell'Organo amministrativo e la determinazione di una destinazione chiara e documentabile delle risorse.

In conformità con la lettera e lo spirito della più volte citata legge n. 190\2012 (c.d. "legge anticorruzione), la Società si astiene da e vieta a tutti i suoi dipendenti l'erogazione di alcun contributo e/o liberalità, diretti o indiretti, in qualunque forma, a partiti politici, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, o ai loro rappresentanti e candidati, per finalità, lato sensu, corruttive, come meglio esplicitate nella parte dell'art. 4 di questo Codice Etico relativa al principio di legalità.

Questo divieto deve ritenersi esteso anche ai casi in cui le erogazioni in questione potrebbero anche solo ingenerare sospetti di finalità corruttive nella percezione del ricevente.

Art. 8: Relazioni esterne

Rapporti con la clientela/Utenti

I rapporti intrattenuti con la clientela devono essere sempre improntati sulla lealtà, trasparenza, riservatezza ma soprattutto caratterizzati dalla cortesia e professionalità; ciò per consolidare il rapporto di fiducia con gli ospiti e i clienti, anche al fine di promuovere l'immagine della Società presso il pubblico. Nello svolgimento della propria attività e della prestazione dei servizi, la Società pone particolare attenzione e riguardo all'eguaglianza e all'equità di trattamento, alla centralità della persona e al diritto di scelta dell'utente.

I clienti-utenti-pazienti sono sempre, e da sempre, trattati in modo tale da preservare appieno la dignità, l'autonomia e l'autostima dei medesimi. A tal fine la Società, impegnandosi da sempre a tutelare l'integrità fisica e morale dei clienti-utenti-pazienti, condanna fermamente qualsiasi atto che sia, anche in minima parte, direttamente e/o indirettamente, volto a sfociare in violenza fisica e/o psicologica nei confronti degli stessi ed, in riferimento a ciò, la società presta la massima attenzione nel prevenire ab origine qualsiasi comportamento anche solo aggressivo del proprio personale nei confronti dei clienti-utenti-pazienti.

In particolare, la Società eroga i propri servizi di cura ed assistenza secondo i principi di seguito indicati, ispirati alle normative di accreditamento nazionali e regionali.

Appropriatezza delle cure

Le prestazioni sono erogate secondo i bisogni di salute della persona, rispettando le indicazioni cliniche per le quali è stata dimostrata l'efficacia, il momento più giusto di erogazione, le più opportune modalità di erogazione rispetto alle condizioni di salute e sociali della persona assistita.

Efficienza, efficacia e qualità delle cure

Ogni operatore lavora per il raggiungimento dell'obiettivo primario che è la salute del cliente, in modo da produrre, con le proprie conoscenze più aggiornate, esiti validi per la salute dello stesso. Il raggiungimento di tale obiettivo non è separato dalla salvaguardia delle risorse che devono essere utilizzate nel migliore modo possibile, senza sprechi o costi inutili.

La qualità del servizio reso ed il livello di soddisfazione della clientela sono verificati costantemente anche attraverso la struttura preposta a raccogliere e fornire adeguato riscontro ai reclami e alla valutazione della fedeltà dei clienti.

I dati raccolti e registrati vengono analizzati periodicamente al fine di individuare e apportare miglioramenti continui all'efficacia e alla qualità dello standard qualitativo.

Il personale, nell'ambito delle proprie competenze, deve tenersi sempre informato ed aggiornato per offrire al cliente risposte soddisfacenti e favorirne scelte consapevoli. In tale ottica è cura dei dipendenti, preposti ai rapporti con la clientela, fornire informazioni quanto più possibile chiare, complete e comprensibili per l'interlocutore.

Eguaglianza ed imparzialità

L'azienda si impegna a soddisfare i propri clienti-utenti-pazienti in adempimento agli obblighi fissati dalla normativa vigente, dal contratto e dagli standard di qualità prefissati.

La Società si impegna, altresì, a non discriminare i propri clienti-utenti-pazienti, ad instaurare un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, orientato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia e all'offerta della massima collaborazione.

Trasparenza

La Società si impegna ad orientare la propria azione nel rispetto della trasparenza durante l'erogazione dei propri servizi, l'esplicitazione chiara degli obiettivi e la pubblicizzazione dei risultati ottenuti circa l'efficacia e l'efficienza degli stessi, nel completo rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Continuità

La Società assicura la continuità e la regolarità delle cure. In caso di imprevisti non dipendenti dalla propria volontà, la Società si impegna ad adottare tutte quelle misure volte ad apportare agli utenti il minor disagio possibile.

Riservatezza

Le prestazioni ed il trattamento dei dati relativi alla persona assistita (acquisizione, conservazione, trasmissione, distruzione) sono effettuati nel rispetto più assoluto di riservatezza.

Le informazioni riguardanti la persona sono comunicate solamente al diretto interessato o a un suo delegato.

Il personale sanitario ed amministrativo impronta le proprie azioni nel rispetto del segreto professionale e della massima riservatezza delle informazioni, delle quali vengono a conoscenza per causa del loro servizio.

Onestà

La Società assicura che i propri dipendenti e collaboratori abbiano la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non perseguano l'utile personale e/o aziendale a discapito del rispetto delle leggi vigenti e delle norme qui esposte.

Fiducia

La Società può essere (e non potrà mai essere) competitiva senza la fiducia reciproca di tutti i soggetti che, quotidianamente, conferiscono il proprio apporto. La fiducia si basa sulla condivisione degli obiettivi e sul rispetto da parte di ciascuno dei valori e delle disposizioni del presente Codice Etico.

Contratti e comunicazioni ai clienti

Nei casi di svolgimento delle prestazioni in convenzione il contratto con l'utente è l'impegnativa / ricetta medica con la quale può usufruirsi dei servizi erogati in accreditamento con la Regione.

Deve essere presente una Carta dei Servizi che esponga le modalità di accesso, comunicazione e svolgimento del servizio, nonché le modalità di pagamento e/o esenzione secondo le disposizioni della Regione.

Le comunicazioni con i clienti devono:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Controllo della qualità

La Società si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti sulla base di livelli predefiniti dalla Regione Lazio e a monitorare periodicamente la qualità percepita.

Interazione con i clienti

La Società si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi, con particolare riguardo anche per i clienti portatori di handicap.

Rapporti con fornitori, consulenti e outsourcers

La scelta dei fornitori di basa su un'attenta valutazione di ordine tecnico- economico, in considerazione dei seguenti parametri: analisi della qualità e del prezzo dei prodotti, nonché dell'idoneità tecnica, della competenza, dell'affidabilità professionale e delle qualità etiche e legali del fornitore. La condivisione di questo Codice rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento del rapporto di fornitura e/o di collaborazione professionale.

I prodotti o servizi forniti devono in ogni caso risultare conformi e giustificati da concrete esigenze aziendali, motivate ed illustrate per iscritto dai rispettivi responsabili competenti ad assumere l'impegno di spesa, nei limiti del budget disponibile.

Al termine del rapporto e, comunque, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, la Società verifica la qualità, la congruità e tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal fornitore. A tal proposito, si conforma alle prescrizioni della normativa tributaria.

Allo stesso modo, i rapporti della Società con i vari consulenti esterni, collaboratori ed eventuali outsourcers si basano sui medesimi principi e criteri selettivi.

La Società, a tutela della propria immagine e dei propri principi a base di questo Codice, nonché a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendono operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e dei valori, principi e procedure previsti dal medesimo Codice.

È fatto espresso divieto ai componenti della Società di richiedere o pretendere dai consulenti favori, doni e/o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, di rilevante valore economico, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la società.

L'agire della Società, anche per quanto specificamente riguarda i rapporti con fornitori, consulenti, outsourcers e qualsiasi altro tipo di interlocutori privati, si conforma rigorosamente allo spirito ed alla lettera della più volte citata legge n. 190/2012 e s.m.i. (c.d. "legge anticorruzione").

Quanto sopra in conformità alle norme, di legge e non solo, e ai principi di comportamento illustrati nella parte dell'art. 4 di questo Codice Etico relativa al principio di legalità.

Partners commerciali e concorrenti

La Società impronta i rapporti con i propri partners commerciali e le imprese concorrenti alla puntuale osservanza delle leggi, delle regole di mercato e dei principi ispiratori della concorrenza leale, contrastando ogni forma di accordo o comportamento potenzialmente illecito o collusivo.

Organizzazioni sindacali

La Società mantiene costanti rapporti con le Organizzazioni sindacali, anche aziendali, per garantire un dialogo partecipativo e decisioni condivise in merito a tutte le questioni sociali riguardanti l'azienda.

Rapporti con i mass media

Tali rapporti per conto della Società sono gestiti dalle articolazioni preposte, al fine di garantire la sicurezza, la veridicità e la completezza dell'informazione.

Conseguentemente, il personale della Società, ancorché sollecitato in tal senso, non instaura né intrattiene rapporti diretti con i mass media, né è abilitato a rilasciare dichiarazioni pubbliche, dati ed informazioni riguardanti la Società, ancor più se pregiudizievoli o idonee ad influenzare il mercato di riferimento e/o a compromettere l'immagine della Società, salvo autorizzazione rilasciata dai soggetti a ciò deputati.

Art. 9: Riservatezza e tutela della privacy

Adeguamento alla normativa vigente

La Società opera in conformità alle disposizioni del GDPR Regolamento CE, Parlamento Europeo 27/04/2016 n° 679 e del D. lgs. N. 196 del 30 giugno 2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali” e s.m.i.

Essa è rispettosa del diritto soggettivo degli interessati alla tutela dei loro dati personali, siano essi dipendenti, collaboratori, clienti o fornitori della società, fornendo loro una informativa completa e aggiornata sul trattamento dei dati stessi, sia ordinari che eventualmente sensibili, acquisiti dalla Società o che verranno acquisiti e /o elaborati nel corso della propria attività, e richiedendo il rilascio del loro consenso informato ogni qualvolta si dovesse rendere necessario ed esclusivamente per le finalità a cui sono destinati.

Salvo ipotesi specificatamente segnalate agli interessati, tali dati non vengono comunicati, divulgati o utilizzati per altri fini, sia all'interno che all'esterno della società.

Per una maggiore tutela e trasparenza nei confronti degli interessati, essa provvede alla nomina del titolare del trattamento dei dati, nonché degli incaricati dei trattamenti (“incaricati”) a quello subordinati e del DPO (Data Protection Officer).

Gestione del sistema informatico e telematico

Ai soggetti operanti nella Società, in posizione apicale o subordinata, è fatto divieto tassativo di alterare in qualsiasi momento il funzionamento del sistema informatico e telematico e/o di intervenire illegalmente, con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi installati su apparecchiature operanti presso l'azienda a danno dello Stato, di enti pubblici, di organismi comunitari per procurare, direttamente e /o indirettamente, un vantaggio o un'utilità alla Società.

È vietato a tutti i componenti della Società, inoltre, qualsiasi uso delle strumentazioni informatiche e telematiche non rispondente e adeguato all'esercizio delle proprie mansioni e funzioni o, comunque, alle finalità aziendali.

Misure di sicurezza

La Società, conformemente alla normativa vigente, garantisce agli interessati che il trattamento dei loro dati personali viene effettuato con le idonee misure di sicurezza, presso la sede della Società stessa e sempre ad opera del personale autorizzato, sia esso effettuato con o senza l'ausilio di strumenti elettronici.

Per un aggiornamento continuo delle proprie misure di sicurezza e per garantire costanti standard di tutela della riservatezza, la società monitora regolarmente le disposizioni del Garante per la protezione dei dati personali, adeguandovisi tempestivamente.

Art. 10: Gestione contabile e finanziaria – Legalità fiscale

Registrazioni contabili

La Società fornisce una rappresentazione chiara, corretta e veritiera delle proprie registrazioni, effettuate in conformità al codice civile, ai principi contabili e nel rispetto delle norme fiscali vigenti, in modo tale da assicurare trasparenza e tempestiva possibilità di verifica.

La Società previene la creazione di registrazioni false, incomplete o ingannevoli e vigila affinché non vengano istituiti fondi segreti o non registrati, o depositati fondi in conti personali, o emesse fatture per prestazioni inesistenti.

È fatto espresso divieto in particolare ad amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, nei bilanci, nei libri sociali e nelle comunicazioni dirette a soci e/o terzi di rappresentare fatti materiali non rispondenti al vero, ovvero di omettere informazioni dovute per legge circa la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, in modo da indurre in errore i destinatari, ovvero da cagionare un danno patrimoniale ai soci, ai creditori sociali, alla Pubblica Amministrazione e ai terzi in genere.

A tal fine, secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti e delle funzioni, le singole operazioni contabili e la loro successiva supervisione e revisione sono svolte da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente individuate all'interno della società, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati, eccessivi o, comunque, difficilmente controllabili a tali singoli soggetti. Del pari è vietata ogni azione od omissione capace di impedire, ostacolare o inficiare le attività di controllo riservate ai soci o attribuite ad organi di controllo extra sociali.

È fatto espresso divieto a chiunque di usare o, comunque, di distrarre dalle finalità istituzionali, senza autorizzazione, i fondi della società e di costituire e detenere fondi, anche esteri, non risultanti dalla contabilità ufficiale.

Controlli interni

Le procedure aziendali regolamentano lo svolgimento di ogni operazione e transazione economica da cui devono potersi rilevare, in relazione alle risorse finanziarie da utilizzarsi e/o utilizzate, la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione, la tracciabilità e la verificabilità.

Il sistema coordinato dei controlli interni contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce un imprescindibile strumento di supporto all'azione di amministrazione e direzione aziendale, conformemente ai principi fondamentali di questo Codice, con particolare riferimento a quello, centrale, di legalità.

Comunicazioni sociali

Le comunicazioni sociali devono essere veritiere, chiare, corrette, trasparenti ed esaustive. Esse devono essere rese in conformità ai principi, criteri e formalità previste dal codice civile, dai principi contabili e nel rispetto delle prescrizioni della normativa fiscale, nonché delle leggi speciali e dei regolamenti applicabili.

Il bilancio di esercizio infrannuale, i prospetti informativi, i libri sociali ed, in genere, le relazioni e comunicazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria previste dalla legge sono documenti redatti secondo i principi di trasparenza e correttezza, in linea con le previsioni del codice civile e delle vigenti leggi in materia.

Contributi, doni, pubblicità, sponsorizzazioni

Per gli obblighi all'uopo incombenti sull'organico, si rinvia integralmente agli artt. 6 e 7.

La Società può concedere contributi e sponsorizzazioni a privati, enti pubblici e no profit, specie finalizzate ad obiettivi sociali, culturali e di solidarietà, nel rispetto delle prescrizioni della normativa in vigore. Nello specifico, in conformità a quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2019 art. 1 commi 525-536 le comunicazioni informative possono contenere unicamente le informazioni di cui all'art.2, co. 1 del D.L. 4 luglio 2006 n. 223 convertito dalla Legge 4 agosto 2006 n. 248, funzionali a garantire la sicurezza dei trattamenti sanitari, escluso qualsiasi elemento di carattere promozionale o suggestivo, nel rispetto della libera e consapevole determinazione del paziente, a tutela della salute pubblica, della dignità della persona e del suo diritto a una corretta informazione sanitaria.

Antiriciclaggio

La Società è impegnata a predisporre e attuare tutte le misure utili a che nessuno dei suoi componenti possa concorrere, in alcun modo, nell'esercizio delle proprie mansioni e funzioni aziendali, in operazioni di agevolazione al riciclaggio di proventi da attività criminali o, in genere, illecite.

Adempimenti Tributari

La Società e tutti coloro che svolgono attività in tale ambito, compresi collaboratori e consulenti esterni, si impegnano a rispettare tutte le normative in materia tributaria applicabili e le procedure contabili e finanziarie per evitare irregolarità, illegittimità e violazione delle normative specifiche, al fine di contrastare i fenomeni di commissione dei reati tributari di cui al D. Lgs. 74/2000 in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto. Al pari, la Società e tutti coloro che svolgono attività in tale ambito, compresi collaboratori e consulenti esterni, si impegnano a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, curando con particolare attenzione la predisposizione del bilancio e degli altri documenti contabili, nel rispetto dei principi di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato. Tutte le informazioni finanziarie, economiche e contabili devono risultare da adeguata documentazione che consenta in ogni momento di verificare il processo decisionale e autorizzativo. In ogni caso la Società ribadisce l'assoluto divieto di esporre nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria, in modo da indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione.

Art. 11: Tutela ambientale

Rispetto e adempimento della normativa vigente

La Società fa propri i principi e le buone pratiche dello sviluppo sostenibile.

Sia per quanto riguarda le sedi sociali, sia per qualsiasi altro sito ove la Società è chiamata, direttamente o indirettamente, ad operare, essa tende a minimizzare l'impatto ambientale e paesaggistico della propria attività.

Essa è concretamente impegnata a prevenire qualsiasi forma di danneggiamento e/o deterioramento dell'ambiente che possano derivare, in qualsiasi forma e a qualsiasi livello, dall'operato della Società e dei suoi componenti.

Art. 12: prevenzione dei reati presupposti ex D.lgs. n. 231/2001

Responsabilità amministrativa della società

Il D.lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa, diretta e personale, della persona giuridica per illecito amministrativo dipendente da reato.

Essa, infatti, può essere sanzionata con l'irrogazione di una misura pecuniaria e/o interdittiva laddove il reato sia stato compiuto nell'interesse o vantaggio della stessa, da soggetti organicamente legati ed operanti in posizione apicale, ovvero subordinata.

L'art. 7 conferisce, tuttavia, la possibilità alla società di essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati tipici indicati, nel caso in cui l'organo dirigente abbia adottato spontaneamente ed applicato efficacemente modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati considerati.

Più precisamente, “1. Nel caso previsto dall' articolo 5, comma 1, lettera b) (reati commessi da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di rappresentanti, amministratori o dirigenti dell'ente, n.d.r.), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. 2. In ogni caso, è 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. (art. 7, D. Lgs. 231/2001)

Mappatura delle aree aziendali a rischio-reato

Al fine di individuare, qualificare e prevenire il rischio di commissione dei reati presupposti, la Società ha effettuato un censimento e l'elaborazione della relativa mappa dei propri ambiti aziendali e delle funzioni collegate, con riguardo alla potenziale verifica degli illeciti penali di cui al D. Lgs. n. 231/2001, punibili anche a titolo di tentativo, più precisamente quelli previsti dai seguenti articoli del testo legislativo in esame, cui si fa espresso ed integrale riferimento:

- 24 (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture)
- 25 (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità', corruzione e abuso d'ufficio)
- 25 septies (omicidio colposo o lesioni commesse con violazione delle norme sulla sicurezza sul lavoro)

Il Modello viene aggiornato dall'Organo amministrativo in occasione di ogni integrazione legislativa dell'attuale numero chiuso di “reati – presupposto”, ex D. Lgs. 231/2001.

Elaborazione ed adozione di modelli operativi di prevenzione penale

Questo Codice coordina ed integra il contenuto precettivo del Modello suddetto - redatto, approvato ed attuato a parte dalla Società - quale standard comportamentale cui devono uniformarsi i soggetti che operano nelle aree/funzioni sociali valutate e censite come a rischio commissione reato.

La Società elabora tale Modello di organizzazione, gestione e controllo sulla base della propria storia aziendale, dei risultati del censimento e dell'indagine interna effettuati a tal fine e dei caratteri peculiari della propria struttura organizzativa, operativa e dimensionale.

I soggetti operanti in tali funzioni e/o direzioni dovranno essere rispettosi delle procedure comportamentali ivi previste, pena l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

TITOLO IV Apparato sanzionatorio

Art. 13: violazioni

Le violazioni al presente Codice etico ledono il rapporto di fiducia con l'ente e devono, inderogabilmente, di conseguenza comportare azioni e sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ogni violazione delle prescrizioni contenute nel Codice etico potrà pertanto costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, di gravità proporzionata alla natura ed entità del fatto doloso o colposo, con le relative conseguenze di legge in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà, se del caso, comportare il risarcimento dei danni dalla violazione stessa.

Le violazioni del Codice da parte di componenti degli organismi sociali possono comportare l'adozione delle misure più idonee previste o, comunque, consentite dalla legge.

Per le violazioni commesse dai dipendenti verranno adottati i provvedimenti sanzionatori previsti dal contratto collettivo nazionale applicato, commisurato alla gravità delle violazioni e alle relative circostanze oggettive e soggettive, sempre, comunque, nel rispetto della Legge 300/1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

Il soggetto aziendale preposto alla vigilanza ed al monitoraggio dell'adempimento delle prescrizioni contenute nel presente Codice è l'Organo amministrativo o altro soggetto da questo espressamente ed utilmente delegato a questo fine, con apposito atto conferito in ossequio alle ormai consolidate e più rigorose enucleazioni giurisprudenziali in ordine ai requisiti oggettivi e soggettivi della delega stessa.

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partners che violi o sia in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate dal Modello e/o dal Codice Etico, e tale da costituire rischio di commissione di reato sanzionabile ai sensi del d.lgs. 231/01, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi un danno concreto alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure sanzionatorie previste dal Decreto. L'Organo Amministrativo curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i Collaboratori e Partners, delle succitate specifiche clausole contrattuali.

TITOLO V Norma finale**Art. 14: rinvio**

Il contenuto di questo Codice deve essere coordinato con le disposizioni dello statuto sociale, del codice civile e del codice penale con riferimento alle fattispecie delittuose applicabili all'attività della Società, nonché del contratto collettivo nazionale lavoro e di quello dei dirigenti, così come di ogni altra legge speciale e regolamento al tempo vigente.

Nella fase pratico – applicativa, il Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità penal - preventive adottato dalla Società, sopra cennato.

Il Codice, come il Modello, recepisce automaticamente ogni norma, presente e futura, definente l'elenco dei reati tipici presupposti, nonché finalizzata alla prevenzione e repressione dei reati d'impresa, costituendo un imprescindibile presidio legale per la Società e l'attività da questa espletata.