

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 1 di 17

CODICE ETICO

relativo al

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

adottato dal

Centro Diagnostico Salus s.r.l.

ED.	REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE		
1	0	16/12/08	Prima Emissione		
1	1.1	20/01/09	Prima revisione		
Controllata		<input checked="" type="checkbox"/>	Redatta da DIR	Verificata da DIR	Approvata da DIR
Non Controllata		<input type="checkbox"/>	Consegnata a UTENZA ESTERNA	Data Consegna	



	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001	Pag. 2 di 17	

INDICE

1	Il codice etico adottato dal " <i>Centro Diagnostico salus</i> "	3/4
11	Destinatari del Codice Etico.....	4
12	La diffusione e la formazione sul Codice Etico	5
2	Principi etici di riferimento.....	6
21	Responsabilità e rispetto delle leggi	6
22	Onestà e Correttezza.....	6
2.3	Imparzialità e pari opportunità.....	7
2.4	Integrità.....	7
25	Trasparenza.....	8
26	Responsabilità nei confronti dei pazienti	9
2.7	Efficienza.....	9
28	Riservatezza delle informazioni.....	9
2.9	Spirito di servizio	10
3	Risorse umane e ambiente di lavoro.....	10
4	Comportamenti illegali e abusi sul luogo di lavoro.....	11
41	Tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro	12
5	Corruzione, riciclaggio, illeciti pagamenti e Rapporti con la Pubblica Amministrazione	13
6	Rapporti con i pazienti, fornitori ed altri soggetti	15
7	Sistema di controllo interno.....	16
8	Violazioni del Codice Etico e controllo sull'osservanza dello stesso	16

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 3 di 17

1 Il codice etico adottato dal “Centro Diagnostico Salus”

Il “Centro Diagnostico Salus srl” è un’azienda operante nel settore diagnostico e impegnata nella continua ricerca dell’eccellenza nella realizzazione dei propri servizi.

L’attività della società è diretta a fornire al cittadino una pronta risposta alle sue esigenze mediche mediante la soluzione del quesito diagnostico e, ove possibile, l’indicazione di un trattamento terapeutico, attraverso la fornitura di innumerevoli servizi con la massima soddisfazione dei propri clienti nel completo rispetto dei legittimi interessi e diritti di tutte le categorie dei soggetti interessati sia interni (dipendenti, collaboratori), sia esterni (clienti, fornitori, comunità locali ecc.). Nello svolgimento dell’attività si perseguono e garantiscono pratiche di equità e correttezza nella prestazione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai diversi campi di attività.

L’azienda rispetta questi valori; a tal fine agisce in modo imparziale nella gestione dei rapporti commerciali, con particolare attenzione a evitare situazioni di conflitto di interessi.

Il Codice contiene i principi fondamentali espressione della politica dell’azienda a cui deve ispirarsi la condotta degli amministratori e di ogni dipendente.

Il Codice rappresenta un fattore di rilievo anche all’interno del Modello di organizzazione adottato dalla società.

Le disposizioni contenute nel Codice, le eventuali integrazioni e modificazioni, devono essere poste a conoscenza di tutti i collaboratori-dipendenti dell’azienda; a questi soggetti il centro diagnostico salus garantisce un’adeguata formazione e si impegna a fornire chiarimenti sui contenuti del codice.

In presenza di segnalazioni di violazione del codice, l’azienda garantisce l’assenza di ripercussioni nei confronti del soggetto segnalante e adotta sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate nei confronti dell’autore della violazione.

L’azienda verifica con regolarità l’assenza di violazioni del Codice, anche da parte dei soggetti terzi che sono in rapporti con la stessa.

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 4 di 17

Il Centro Diagnostico Salus promuove infatti il rispetto dei valori descritti nel Codice anche

da parte di fornitori, consulenti ecc.; per tale ragione, verranno interrotti i rapporti contrattuali con i soggetti che si rifiutano di rispettare e condividere i contenuti del presente Codice.

Nel Codice etico sono indicati sia i principi etici generali che individuano i valori di riferimento nella attività dell'azienda, sia le norme comportamentali dettate nei riguardi dei soggetti, ivi inclusi i "destinatari", tenuti al rispetto del presente codice; nonché i meccanismi di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, il Codice Etico può essere modificato ed integrato, anche sulla base dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Il Codice etico è stato adottato dall'azienda per definire i valori e i riferimenti a cui deve essere ispirata l'attività d'azienda; gli stessi principi etici vengono osservati dai dipendenti della società e dai soggetti terzi.

1.1 Destinatari del Codice Etico

Attesa la finalità di indirizzare efficacemente l'attività del Centro Diagnostico Salus, il presente Codice è vincolante per tutti gli amministratori, i suoi dipendenti, senza alcuna eccezione, nonché per tutti coloro che, pur esterni all'azienda, operino, direttamente o indirettamente, per il Centro Salus (es. collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori).

Tutti i soggetti indicati sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse dell'azienda giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente Codice.

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001	Pag. 5 di 17	

L'osservanza delle norme è parte delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi degli art. 2104 e 2106 del codice civile; pertanto la violazione di tali norme costituisce inadempienza alle obbligazioni contrattuali e può comportare l'applicazione delle corrispondenti sanzioni previste.

1.2 La diffusione e la formazione sul Codice Etico

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

- *distribuzione a tutti i componenti degli Organi sociali e a tutti i dipendenti;*
- *affissione in luogo accessibile a tutti;*
- *messa a disposizione dei Destinatari e di qualunque altro interlocutore sul sito internet dell'azienda.*

L'Organismo di Vigilanza, nominato in base a quanto disposto dal decreto predispone ed effettua periodiche iniziative di formazione sui principi del presente Codice, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come apicali alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

Nei contratti con i "destinatari" è inoltre prevista l'introduzione di clausole volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del presente Codice, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 6 di 17

2 Principi etici di riferimento

In conformità a quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria, il Centro Diagnostico Salus intende definire i principi etici di riferimento per tutti i destinatari.

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

2.1 Responsabilità e rispetto delle leggi

L'azienda riconosce come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale delle normative vigenti in Italia.

Assume particolare rilevanza anche il rispetto della normativa e dei principi di natura etica e deontologica dettati dalle associazioni di categoria.

Gli amministratori, il personale del centro diagnostico salus, nonché i terzi destinatari, sono pertanto tenuti a rispettare la normativa vigente in Italia, ivi inclusa quella deontologica.

In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'azienda in violazione di leggi.

2.2 Onestà e Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti coinvolti nell'attività dell'azienda.

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'azienda e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 7 di 17

In particolare, i dipendenti e gli altri soggetti destinatari del presente codice hanno l'obbligo di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la missione dell'azienda.

Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro destinatario possa trarre un vantaggio e/o un profitto indebiti da opportunità conosciute durante lo svolgimento della propria attività

2.3 Imparzialità e pari opportunità

Il Centro Diagnostico Salus si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose e alle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

Chi ritenga di aver subito discriminazioni può riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del codice Etico.

2.4 Integrità

Il Centro Diagnostico Salus non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamenti contrari alla normativa vigente, ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico.

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 8 di 17

2.5 Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno dell'azienda.

Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

L'azienda utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, viene effettuata in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Il fornitore verrà selezionato anche in base alla capacità di garantire:

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

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 9 di 17

2.6 Responsabilità nei confronti dei pazienti

Mediante la propria attività, il Centro assume una seria responsabilità, anche etica, nei confronti dei pazienti.

A tal fine, l'azienda si impegna a profondere il massimo sforzo nel settore della diagnostica, anche al fine di sviluppare soluzioni medico-scientifiche quanto più possibile soddisfacenti per i pazienti.

2.7 Efficienza

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

2.8 Riservatezza delle informazioni

Il Centro Diagnostico Salus assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione dell'azienda vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali dei dipendenti e dei pazienti di cui l'azienda disponga i dati, avviene nel rispetto di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza. Tali procedure sono conformi alle normative vigenti.

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 10 di 17

2.9 Spirito di servizio

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

3 Risorse umane e ambiente di lavoro

*La società riconosce l'importanza dei propri collaboratori e dipendenti nello sviluppo e nella realizzazione della crescita del **Centro**. Rilevante si presenta l'azienda quale ambiente di formazione e di crescita professionale nel rispetto dei principi di lealtà, fiducia e delle disposizioni di legge.*

I rapporti di lavoro e collaborazione con i dipendenti e con gli altri collaboratori devono essere conformi sia al rispetto della normativa vigente in materia di diritto del lavoro sia ai principi descritti nel presente Codice.

La società si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo anche tramite la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi e l'incentivazione di comportamenti responsabili da parte dei dipendenti della società.

Ogni dipendente e collaboratore è direttamente responsabile nei confronti dei colleghi e dell'azienda per il mantenimento della qualità dell'ambiente di lavoro. I dipendenti hanno l'onere di prevenire e di limitare situazioni che possono influenzare negativamente tale qualità.

In conformità alle disposizioni contenute nel presente Codice devono essere realizzate dall'azienda attività sicure per proteggere la salute dei propri dipendenti e delle comunità sociali.

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 11 di 17

Particolare attenzione verrà posta alla tutela e salvaguardia della sicurezza, ambiente e salute e delle procedure adottate per la tutela di questi valori.

Il Centro utilizza un efficace sistema di gestione ambientale in conformità alle normative nazionali in materia; a tal fine, l'azienda si impegna a non inquinare, a ottimizzare l'impiego delle risorse e a sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente.

Il presente codice costituisce parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente dell'azienda, che lo richiamerà espressamente, e verrà consegnato ad ogni assunto; ogni nuovo dipendente dovrà dimostrare di averlo letto e compreso. Lo stesso richiamo al codice etico e al Modello organizzativo è contenuto nei contratti libero professionali.

4 Comportamenti illegali e abusi sul luogo di lavoro

Sono vietati comportamenti illegali e abusi di qualsiasi genere sul luogo di lavoro, minacce o aggressioni ai danni dei dipendenti o collaboratori, ovvero dei beni e delle proprietà dell'azienda.

La realizzazione di tali comportamenti e ogni presunta violazione di norme di leggi, procedure, istruzioni, deve essere comunicata da ogni dipendente al proprio diretto superiore, il quale riferirà dell'accaduto alla Direzione. Quest' ultima riferirà al Consiglio di Amministrazione indicando i provvedimenti da adottare.

Ascoltati i fatti riportati, e gli eventuali timori dei dipendenti in merito a possibili reati, il Direttore del personale deve adottare le decisioni necessarie per eliminare o minimizzare i rischi.

Devono essere garantiti il rispetto per gli individui ed evitate circostanze di possibile aggravamento della situazione.

Sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi, oltre ad eventuali azioni

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 12 di 17

legali, verranno applicate a chiunque minaccia di commettere o commetta un atto illegale o un abuso nello svolgimento delle proprie mansioni.

Ai dipendenti viene fatto divieto di sollecitare o accettare promesse o versamenti di denaro in qualsiasi forma, di effettuare pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere in funzione del rapporto di lavoro o comunque all'assunzione, al trasferimento o alla promozione del lavoratore.

Qualora i dipendenti ravvisino delle disfunzioni o violazioni del Modello o del codice etico, possono rivolgersi in qualunque momento all'organismo di vigilanza, sia per iscritto (anche a mezzo mail all' [indirizzo organismodivigilanza@salus.it](mailto:organismodivigilanza@salus.it)) e sia verbalmente.

4.1 Tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro

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

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

L'impresa adotta tali criteri per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Il personale ha l'obbligo di prendersi cura della propria salute e sicurezza conformemente alla sua formazione, istruzione e ai mezzi forniti dal datore di lavoro,

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 13 di 17

ha altresì il dovere di contribuire insieme al datore di lavoro all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i dispositivi di sicurezza e i dispositivi di protezione che l'azienda dovrà mettere a sua disposizione. Ha l'obbligo inoltre di comunicare tempestivamente le disfunzioni delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di sicurezza, ed ha altresì l'obbligo di utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione.

5 Corruzione, riciclaggio, illeciti pagamenti e Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Integrità, correttezza e trasparenza sono valori che devono essere rispettati dai dirigenti e dai dipendenti della società in tutti i rapporti, all'interno e all'esterno dell'azienda.

*I rapporti con la Pubblica Amministrazione rivestono un ruolo di profonda criticità per l'intera struttura in quanto l'Azienda Sanitaria provinciale di Reggio Calabria, rappresenta il principale committente per il **Centro**.*

Tutti i soggetti investiti di deleghe nei rapporti con la pubblica amministrazione si impegnano alla massima trasparenza e correttezza, con l'esplicito impegno alla segnalazione di qualsiasi atto o fatto diretto ed indiretto riguardante il Centro ricadente nelle fattispecie dei reati di concussione, corruzione e truffa.

L'azienda si impegna al pieno e puntuale rispetto del tariffario della Regione Calabria e si astiene dall'effettuare prestazioni superflue o inadeguate, il cui solo fine è il pagamento di prestazioni da parte del Servizio Sanitario nazionale.

Più in generale, nei confronti delle istituzioni pubbliche, la società deve fare gestire i rapporti solamente dai funzionari e dai dipendenti delegati, in modo corretto nel rispetto della normativa vigente.

Non possono essere erogati omaggi e cortesie a favore dei rappresentanti di istituzioni pubbliche, salvo che si tratti di cortesie di modico valore e che, quindi, non possano essere strumenti per ottenere indebiti vantaggi nell'interesse o a vantaggio

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 14 di 17

del Centro.

L'azienda concederà la massima collaborazione in presenza di ispezioni, accessi, o richieste di informazioni legittime da parte di autorità pubbliche.

Inoltre, è fatto divieto di accettare, sollecitare, offrire o pagare denaro (o altre utilità, compresi regali, donazioni, a eccezione di oggetti commerciali di scarso valore), anche a seguito di pressioni illecite.

Il Centro impedisce qualsiasi tipo di corruzione nei rapporti con i pubblici ufficiali, o con qualsivoglia altro soggetto operante in pubblici uffici, incaricato di pubblico servizio o esercente un servizio di pubblica necessità.

Ciò considerato, è vietato ai dipendenti e agli altri destinatari offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o che violino le disposizioni contenute nel presente codice; sono altresì vietate le condotte che, se rese pubbliche, possano danneggiare il Centro.

Ai dipendenti è vietato accettare omaggi o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio, o posporre gli interessi dell'azienda rispetto a quelli individuali.

Ogni dipendente e ogni altro soggetto che deve osservare il presente codice, deve evitare situazioni in cui interessi di natura personale possano essere in conflitto con quelli del Centro.

Né l'azienda, né i suoi dipendenti devono essere coinvolti o eseguire condotte che possano integrare la commissione del reato di riciclaggio, quali l'accettazione o il possesso di introiti derivanti da attività illecite.

Prima di iniziare rapporti commerciali con clienti e fornitori, la società e i suoi dipendenti devono acquisire informazioni in merito alla legittimità dell'operato di questi nuovi soggetti.

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 15 di 17

6 Rapporti con i pazienti, fornitori ed altri soggetti

Nei rapporti con i soggetti terzi, il Centro e i suoi dipendenti devono agire nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali dell'azienda indicati nel presente Codice.

Nei rapporti con i pazienti, l'azienda si impegna a realizzare le richieste degli stessi, applicando condizioni e trattamenti corretti e onesti, nel rispetto della trasparenza e correttezza professionale.

A tal fine, nei rapporti con i pazienti, i dipendenti devono offrire qualità e assistenza, seguendo le istruzioni e le procedure interne redatte dalla società ed evitando discriminazioni.

Il Centro si obbliga a dare piena e manifesta comunicazione ai pazienti delle cause di esenzione dal pagamento delle prestazioni e/o del ticket al fine di non ingenerare indebite percezioni di prestazioni a carico del SSN.

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

I dipendenti dovranno mantenere rapporti stabili, trasparenti e di collaborazione con i fornitori.

L'azienda incentiva l'utilizzo di risorse energetiche rinnovabili, l'utilizzo nei propri processi produttivi di materiale eco-compatibile e si impegna a non utilizzare nei propri processi materiali tossici o inquinanti.

Il Centro adotta parametri di selezione dei fornitori che tengano conto dell'utilizzo da parte di questi di prodotti e sistemi a basso impatto ambientale.

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001	Pag. 16 di 17	

Nel rispetto delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, l'azienda non impiega lavoro minorile, o comunque persone di età inferiore rispetto a quella minima prevista nei singoli Stati, e comunque non minore di anni quindici.

Per estendere tali valori, l'azienda garantisce l'interruzione dei rapporti di fornitura con soggetti che impiegano lavoro minorile.

7 Sistema di controllo interno

L'attuazione dei principi contenuti nel presente codice viene garantita dall'applicazione del sistema di controllo interno, per le cui procedure si rimanda alla parte generale.

8 Violazioni del Codice Etico e controllo sull'osservanza dello stesso

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

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

Le disposizioni dettate nel presente Codice devono essere rispettate inoltre dai soggetti esterni all'azienda che, a qualsiasi titolo, abbiano rapporti con la stessa (ad es. fornitori, rappresentanti ecc.).

Per tali soggetti, la violazione delle prescrizioni contenute nel codice, sarà considerata

	Centro Diagnostico Salus	CODICE ETICO	Rev. 1.1 del 20/01/2009
PO 03/01	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001		Pag. 17 di 17

quale inadempienza contrattuale, e comporterà la risoluzione dei contratti stipulati con l'azienda.

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice etico è affidato all'organismo di vigilanza.

In particolare, l'OdV dovrà:

- *controllare il rispetto del Modello e del Codice etico in modo da ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;*
- *esprimere il proprio parere in merito alle presunte violazioni del Modello o del Codice etico di cui venga a conoscenza;*
- *seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice etico, anche attraverso le proprie proposte di adeguamento;*
- *segnalare agli organi competenti le eventuali violazioni del Modello e del Codice etico, proponendo la sanzione da irrogare e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate.*

*Per quanto riguarda le sanzioni applicabili qualora vengano violate le prescrizioni contenute nel Modello o nel Codice etico, si rimanda a quanto previsto nel sistema disciplinare adottato dal **Centro Diagnostico Salus**, che costituisce parte integrante del Modello.*



