

Codice Etico

Centro Riabilitativo Veronese

Sommario

1. INTRODUZIONE

- 1.1 Tutela del dialogo trasparente verso i destinatari
- 1.2 Comportamenti non etici
- 1.3 Il valore della reputazione e dei doveri fiduciari
- 1.4 Il valore della reciprocità

2. LA MISSIONE AZIENDALE E LA VISIONE ETICA DI C.R.V.

- 2.1 La missione aziendale di C.R.V.

3. I VALORI DI RIFERIMENTO DI C.R.V.

4. PRINCIPI GENERALI

5. CRITERI DI CONDOTTA

- 5.1 Criteri di condotta nella gestione dell'attività aziendale
- 5.2 Criteri di condotta nelle relazioni con i propri dipendenti e collaboratori
- 5.3 Criteri di condotta nelle relazioni con la clientela
- 5.4 Criteri di condotta nelle relazioni con i propri fornitori
- 5.5 Criteri di condotta nelle relazioni con l'esterno

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

- 6.1 Violazione del Codice Etico e sanzioni
- 6.2 Monitoraggio ed aggiornamento del Codice Etico
- 6.3 Norme di chiusura

1. Introduzione

Il presente Codice è parte integrante del Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/2001 adottato. I principali contenuti di tale articolato normativo, che ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi nel loro interesse o vantaggio dai soggetti indicati nell'art.5 dello stesso Decreto, sono specificamente declinati nella parte generale ed introduttiva del Modello Organizzativo, al quale, integralmente, si rinvia.

Il presente Codice Etico contiene la dichiarazione dei valori, l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della società Centro Riabilitativo Veronese ("C.R.V." o, anche, la "Società") nei confronti di chiunque si trovi a collaborare con essa e/o ad usufruire dei suoi servizi e mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, in conformità ed in aggiunta a quanto previsto a livello normativo.

In questo senso, gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori della Società sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice, permeandone i quotidiani comportamenti aziendali. Il Codice Etico è stato adottato per comunicare a tutti i destinatari i principi di deontologia aziendale cui la Società intende uniformarsi, anche al fine di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità. Il Codice Etico è un documento ufficiale, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

1.1 TUTELA DEL DIALOGO TRASPARENTE VERSO I DESTINATARI

C.R.V. aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con tutte quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni, il cui apporto è richiesto per realizzare la missione della Società o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

1.2 COMPORAMENTI NON ETICI

Nella condotta degli affari, i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra C.R.V. e tutti i soggetti ai quali la medesima si rapporta.

Non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo od organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

1.3 IL VALORE DELLA REPUTAZIONE E DEI DOVERI FIDUCIARI

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale.

La buona reputazione all'esterno favorisce la serenità dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la fedeltà dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori.

All'interno della Società, la buona reputazione contribuisce a prendere ed attuare le decisioni senza frizioni e ad organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

1.4 IL VALORE DELLA RECIPROCIÀ

Questo Codice Etico è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno.

C.R.V. richiede che ciascun destinatario agisca nei confronti della Società secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica.

2. La missione aziendale e la visione etica di C.R.V.

Il C.R.V. è una realtà territoriale che cresce in linea con gli obiettivi di qualità, trasparenza ed efficienza.

Vanta un'esperienza pluriennale nel settore sanitario e grazie alla preparazione professionale ed alla sua solida organizzazione garantisce i massimi livelli di offerta dei servizi di assistenza sanitaria, tutelare ed alberghiera, secondo i più recenti indirizzi scientifici e in linea con le normative vigenti.

Il C.R.V. è una struttura specializzata nella riabilitazione dei pazienti con problemi di tipo neurologico ed ortopedico in grado di offrire ai pazienti e alle loro famiglie una sempre migliore risposta alle esigenze e ai bisogni.

2.1 LA MISSIONE AZIENDALE DI C.R.V.

Il C.R.V. si prefigge di raggiungere i seguenti obiettivi generali e specifici:

- costruzione di un rapporto privilegiato con il paziente e la famiglia del medesimo;
- realizzazione di un modello organizzativo aziendale avanzato ed integrato;
- partecipazione attiva alla costruzione di una migliore qualità di vita nel territorio;
- monitoraggio costante dei risultati al fine di ricavarne indicazioni per la programmazione ed il governo della qualità dei processi.

La politica della Società prevede:

- l'adozione di linee guida e protocolli terapeutici scientificamente provati;
- l'offerta di servizi adeguati alle esigenze del territorio secondo le linee di indirizzo dei piani sanitari regionali e nazionali;
- il mantenimento del corretto rapporto numerico tra personale ed utenti;
- la divulgazione della Carta dei Servizi al fine di esprimere l'offerta di un metodo chiaro, efficace ed efficiente nella gestione delle attività.

C.R.V. svolge l'attività di gestione diretta di servizi sanitari di degenza e ambulatoriali in conformità alle linee guida tracciate e rappresentate dal Consiglio di Amministrazione.

3. I valori di riferimento di C.R.V.

Siamo convinti che la nostra responsabilità sia rivolta verso la comunità in cui viviamo e operiamo e per questo incoraggiamo il miglioramento della salute; ci impegniamo a conservare nelle migliori condizioni possibili ogni bene che abbiamo il privilegio di utilizzare e a proteggere l'ambiente e le sue risorse naturali.

Noi siamo responsabili verso i pazienti e verso le loro famiglie che chiedono il nostro aiuto e usufruiscono dei nostri servizi, ma anche nei confronti di tutto il Personale che opera per e con la Società al fine di raggiungere i più alti livelli qualitativi.

I valori di riferimento perseguiti con unità di intenti dalla Società sono:

- la qualità della cura e la tutela della salute
- la centralità del paziente

C.R.V. intende mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri "portatori di interessi" e perseguire i propri obiettivi ricercando il migliore temperamento degli interessi coinvolti, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei principi di onestà, correttezza, professionalità, centralità della persona, imparzialità e pari opportunità.

Affinché tutto quanto sopra esposto non resti una mera enunciazione di principi, ma venga tradotto in comportamenti e condotte immanenti alla Società, i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a vivere e prestare la propria professionalità nell'ambiente di lavoro, applicando i citati principi in modo etico ed onorevole.

4. Principi generali

A) *IMPARZIALITÀ*

C.R.V. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Lo sviluppo professionale e la gestione dei collaboratori sono basati sul principio di pari opportunità; il riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dalle persone costituiscono i criteri essenziali per gli avanzamenti di carriera e retributivi, nel confronto continuo e sistematico con il mercato, garantendo trasparenza sul metodo della valutazione e sulle modalità di comunicazione.

B) *ONESTÀ E LEGALITÀ*

Nell'ambito della loro attività, gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori comunque denominati di C.R.V. sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, le direttive ed i regolamenti nazionali e internazionali nonché tutte le prassi riconosciute oltre ai contenuti del presente Codice Etico e tutte le procedure ed i regolamenti aziendali interni.

Tutti i rapporti con i portatori di interessi sono improntati, a tutti i livelli, a criteri di correttezza, collaborazione e reciproco rispetto.

È interesse principale della Società che gli obiettivi aziendali vengano conseguiti rispettando tutte le normative vigenti nell'ottica della cura dell'interesse pubblico.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta e non improntata all'integrità.

C) *ONORABILITÀ*

C.R.V. rifiuta di instaurare rapporti d'affari con soggetti di dubbio o sospetta integrità morale.

D) *QUALITÀ DEI SERVIZI*

C.R.V., in conformità alle linee del Consiglio di Amministrazione, eroga servizi sanitari alle persone e considera prioritario prendersi cura dei bisogni di tali soggetti mediante un'organizzazione focalizzata a tutelare la dignità dei pazienti, a personalizzare gli interventi, a sviluppare l'integrazione tra le diverse figure professionali che compongono l'équipe, a migliorare i livelli di comunicazione con i pazienti e i familiari, a favorire la partecipazione degli utenti al miglioramento del servizio.

L'accoglienza ai servizi è improntata ai valori dell'uguaglianza e della imparzialità, nel rispetto della dignità umana, delle credenze, delle opinioni e dei sentimenti degli utenti e della riservatezza.

Il personale viene coinvolto nel raggiungimento di questi obiettivi, indirizzando le proprie capacità ed attitudini professionali.

Tutti i collaboratori di C.R.V. si impegnano a rispettare la Carta dei Servizi della struttura, i regolamenti ed i protocolli operativi interni.

E) *CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE*

Nella conduzione di qualsiasi attività devono evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Gli esponenti di C.R.V. assicurano che ogni decisione è presa nell'interesse della Società, evitando qualsiasi situazione di conflitto di interessi tra attività economiche personali o familiari e ruoli e cariche ricoperte nella Società che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta.

A tal fine gli amministratori della Società devono rispettare gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, Codice Civile.

Pertanto, l'amministratore, che in una determinata operazione abbia, per conto proprio o di terzi, interesse in conflitto con quello della Società, dovrà sempre darne notizia agli altri amministratori e al Collegio Sindacale, e dovrà astenersi dal partecipare alle deliberazioni riguardanti l'operazione stessa. I collaboratori della Società devono evitare situazioni che possano creare conflitti di interesse sia reale, sia potenziale, tra attività personali e aziendali: trasparenza, fiducia e integrità sono valori che devono essere rispettati in ogni caso.

Nessun dipendente della Società, inoltre, può procurarsi vantaggi personali in relazione all'attività esplicata per conto della Società.

Laddove possano sorgere situazioni di potenziale conflitto è fatto obbligo di darne comunicazione al proprio superiore al fine della risoluzione della questione.

F) *RISERVATEZZA*

C.R.V. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti, curando che i propri dipendenti e collaboratori utilizzino le informazioni riservate acquisite in ragione del proprio rapporto con la società esclusivamente per scopi connessi con l'esercizio della propria funzione.

La Società non utilizza informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Particolare rilevanza assumono, tra le informazioni riservate, le informazioni relative a clienti/utenti e di coloro che a qualsiasi titolo si rapportano con C.R.V.; la Società, a tal fine, garantisce la riservatezza nel trattamento dei dati dotandosi di apposite misure organizzative definite secondo i dettami del D. Lgs. 196/03.

G) *VALORE DELLE RISORSE UMANE*

C.R.V. tutela e promuove il valore delle risorse umane, quale fattore indispensabile per il suo successo, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

L'attenzione di C.R.V. alle esigenze ed ai diritti delle persone si esprime tanto all'interno, nei confronti dei dipendenti, quanto all'esterno, nei confronti della società e del territorio.

All'interno, la Società è da sempre impegnata a creare e sviluppare un ambiente di lavoro dinamico, nel quale non ci sia spazio per alcuna forma di discriminazione e che, dunque, sia adatto a promuovere l'integrazione e ad incoraggiare l'espressione delle diverse individualità e la piena realizzazione del potenziale di ciascuno.

La Società è profondamente attenta alle condizioni di lavoro, al benessere ed alla sicurezza dei propri collaboratori.

C.R.V. esprime, verso l'esterno, i valori di solidarietà, attenzione ai più deboli, senso di responsabilità nel contesto sociale.

H) *EQUITÀ DELL'AUTORITÀ*

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, in special modo con i collaboratori, C.R.V. si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.

In particolare, la Società garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei propri collaboratori.

I) INTEGRITÀ DELLA PERSONA

C.R.V. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicura condizioni di lavoro profondamente rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali della buona educazione e salvaguarda ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Inoltre, la Società agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verificano episodi di intimidazione, mobbing o stalking.

In C.R.V. non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e contro il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

L) SALUTE E SICUREZZA

C.R.V. garantisce elevati livelli di salute e sicurezza, mediante l'adozione di tutte le necessarie misure di prevenzione contro infortuni e malattie sul lavoro.

La Società si impegna a diffondere la cultura della sicurezza, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i soggetti interessati.

C.R.V., nello svolgimento della propria attività, si pone l'obiettivo del miglioramento costante degli ambienti e delle condizioni di lavoro del personale.

M) BENI AZIENDALI

All'interno di C.R.V. ogni dipendente è tenuto ad operare con la diligenza dovuta per tutelare le risorse aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo.

In particolare, ogni dipendente deve utilizzare con scrupolo le risorse a lui affidate o delle quali abbia la responsabilità, evitando utilizzi impropri che possano essere di danno o, comunque, in contrasto con l'interesse dell'azienda o con le normative vigenti.

Non è ammesso alcun uso improprio, da parte dei dipendenti, dei beni aziendali per conseguire vantaggi non autorizzati; la Società non tollera, in alcun modo, frodi, furti, perdite per negligenza o sprechi a scapito di tali beni.

N) TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

C.R.V. promuove la trasparenza, la veridicità e la completezza delle informazioni sia verbali che scritte, al fine di impostare rapporti chiari e comprensibili per permettere ai propri interlocutori di assumere decisioni autonome e consapevoli.

La Società nella predisposizione di comunicazioni, segnalazioni, prospetti ed avvisi diretti a Pubbliche Autorità, alla clientela, ai fornitori ed ai propri dipendenti e collaboratori, si attiene a principi di trasparenza e completezza al fine di assicurare il pieno rispetto delle normative vigenti.

Con riferimento ai clienti/utenti, i destinatari del Codice ed in particolare i sanitari, sono tenuti a dare informazioni complete e comprensibili, in applicazione delle normative vigenti e nel rispetto del diritto di autodeterminazione del paziente, acquisendone, secondo normativa, un consenso informato.

Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali e ogni altra comunicazione che la Società rilascia a terzi rispondono ai requisiti di veridicità, completezza ed accuratezza.

O) TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni a disposizione di C.R.V. vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy di tutti i soggetti interessati; a questo proposito, sono definite e mantenute in continuo aggiornamento specifiche procedure per la protezione delle informazioni.

Esiste un'organizzazione interna responsabile del trattamento delle informazioni, che si occupa di gestire ruoli e responsabilità al riguardo e di classificare le informazioni per livelli di criticità.

Inoltre, C.R.V. vieta ai soggetti apicali, al personale dipendente, ai consulenti della Società ed ai terzi che operano in nome e per conto della Società di:

I) esporre fatti materiali non rispondenti al vero;

II) omettere informazioni la cui comunicazione sia imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società;

III) occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi;

IV) impedire o, comunque, ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o alle autorità di vigilanza competenti.

Per quanto attiene all'utilizzo e tutela delle informazioni dei propri clienti, la deontologia professionale obbliga i soci, i dipendenti ed i collaboratori della Società a tutelare la riservatezza di tali informazioni sia durante gli incarichi sia successivamente alla loro conclusione eccezion fatta per le comunicazioni richieste per legge.

P) CONCORRENZA LEALE

C.R.V. intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi dall'adottare comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante; a tal proposito, la Società è sostenitrice di un modello di concorrenza aperta e leale e respinge le pratiche dubbie sul piano etico e non utilizza informazioni acquisite da attività illegali a scapito dei competitors o di altri attori sul mercato.

La Società, i suoi dipendenti e collaboratori in genere sono perciò impegnati alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato in qualsiasi giurisdizione ed a collaborare con le Autorità regolatrici del mercato.

Nessun dipendente e/o collaboratore può essere coinvolto in iniziative o in contatti con concorrenti (a titolo di esempio non esaustivo: accordi su prezzi o qualità, limitazioni di estensione di mercato, accordi di collegamento etc.) che possano apparire come violazione delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

Q) RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ

C.R.V. è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Per questo motivo la società intende condurre i suoi investimenti in maniera ambientalmente sostenibile, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione ed accettazione sociale.

R) TUTELA AMBIENTALE

L'ambiente è un bene primario per la collettività che C.R.V. si impegna a salvaguardare; a tal fine, la Società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le attività ed i servizi che svolge nell'ottica dei diritti delle generazioni future.

Il concetto di crescita sostenibile viene così a coincidere con quello di eco-compatibilità e di sicurezza delle attività svolte: questo significa sia protezione dell'ambiente, sia gestione dei rischi, affinché siano garantite salute e sicurezza di tutti i collaboratori, ma anche dei clienti, delle comunità e di chiunque sia coinvolto nelle attività della Società.

C.R.V. si impegna a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

S) PROTEZIONE DEI SISTEMI INFORMATICI

C.R.V. tutela la protezione dei sistemi informatici di soggetti terzi, vietando accessi illeciti ed operando in modo da ridurre i rischi di danneggiamento o di perdita dei dati.

T) RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GIUDIZIARIE

I rapporti che C.R.V., in persona dei suoi legali rappresentanti i cui poteri sono conferiti mediante delega del Consiglio di Amministrazione o procura speciale ad hoc, intrattiene con le Autorità Giudiziarie sono improntati al rispetto della veridicità delle informazioni rese nelle testimonianze.

5. Criteri di condotta

5.1. CRITERI DI CONDOTTA NELLA GESTIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE

5.1.1. CORPORATE GOVERNANCE

C.R.V. adotta un sistema di Corporate Governance ispirato ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa e conforme a quanto previsto dalla legge.

Il sistema di governo societario adottato dalla Società, oltre a costituire uno strumento essenziale per assicurare l'efficace gestione ed il valido controllo delle attività in ambito aziendale, è orientato:

I) alla qualità del servizio ai clienti; II) al controllo dei rischi d'impresa; III) alla trasparenza nei confronti del mercato; e IV) alla consapevolezza della rilevanza sociale dell'attività in cui C.R.V. è impegnato e della conseguente necessità di considerare adeguatamente, nel relativo svolgimento, tutti gli interessi coinvolti.

Le strutture di governance preposte al perseguimento di tali obiettivi sono l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, al quale sono conferiti i poteri di amministrazione della Società, ed il Collegio Sindacale.

5.1.1.1 L'ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei Soci di C.R.V. consente un proficuo e costante dialogo societario.

5.1.1.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione presiede al rispetto della missione aziendale, alle scelte strategiche, alle politiche aziendali ed alla definizione degli obiettivi societari.

Gli amministratori sono tenuti a vigilare, sul rispetto delle normative vigenti, apportando alla Società la propria professionalità ed operando con la massima diligenza possibile.

Al Consiglio di Amministrazione fanno capo le funzioni inerenti responsabilità in materia di indirizzi strategici ed organizzativi, nonché la verifica dell'esistenza dei controlli necessari per garantire la correttezza e la legittimità dell'operato di C.R.V.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione:

I) esamina ed approva le operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario con rilevanza strategica, in conformità a quanto stabilito dallo Statuto Sociale, ovvero se effettuate con parti correlate o altrimenti caratterizzate da un potenziale conflitto di interessi;

II) determina i criteri per la direzione ed il coordinamento dell'attività aziendale; in tale ambito valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e finanziario generale della Società, con particolare riferimento ai controlli interni ed alla gestione dei conflitti di interesse;

III) attribuisce e revoca le deleghe ai consiglieri delegati ed al Personale, definendone limiti e modalità di esercizio;

IV) riceve periodicamente un'esauriente informativa circa l'attività svolta dagli organi delegati.

Il Consiglio di Amministrazione riferisce, con cadenza trimestrale, al Collegio Sindacale in merito all'attività svolta.

5.1.1.3 *IL COLLEGIO SINDACALE*

Il Collegio Sindacale, nell'ambito dei compiti ad esso affidati dalla legge, vigila, avvalendosi della struttura deputata ai controlli interni, sul rispetto da parte del Consiglio di Amministrazione delle normative vigenti.

5.1.2 *SOCIETÀ DI REVISIONE*

L'affidamento da parte di C.R.V. dell'incarico di revisione del bilancio di esercizio avviene in piena trasparenza e nel rigoroso rispetto della normativa vigente.

Per garantire l'indipendenza del revisore e la trasparenza e correttezza del procedimento, le modalità di affidamento degli incarichi aggiuntivi al revisore stesso e al relativo network sono regolate da apposite procedure.

5.1.3 *TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI*

Le informazioni ricevute sono trattate da C.R.V. nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni.

In particolare C.R.V.:

- definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti ed adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

5.1.4 *REGALI, OMAGGI, BENEFICI*

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o, comunque, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a C.R.V.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, revisori, consiglieri della società e sue controllate, sindaci o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma, che non ammette deroghe, concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti; a tal proposito, si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro ecc.).

In ogni caso, C.R.V. si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

Gli omaggi della società si caratterizzano perché volti a promuovere la brand image della Società.

I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere gestiti ed autorizzati secondo le procedure aziendali e devono essere adeguatamente documentati.

I collaboratori di C.R.V. che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti a darne comunicazione alla società che ne valuta l'appropriatezza.

5.1.5 *COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO*

La comunicazione di C.R.V. è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

È evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di C.R.V. con i mass media possono essere tenuti esclusivamente con il coordinamento delle funzioni preposte.

C.R.V. partecipa a conferenze, seminari e tavoli di lavoro ed acconsente a pubblicazioni di carattere tecnico o scientifico, sociale ed economico relative alle proprie attività.

5.2. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I PROPRI DIPENDENTI E COLLABORATORI

C.R.V., riconoscendo la centralità della persona, attribuisce alle risorse umane un ruolo di fondamentale importanza all'interno dell'organizzazione aziendale ed impronta tutte le relazioni interne a lealtà e fiducia reciproca.

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di qualsiasi impresa e, a tal fine, il management di C.R.V., ad ogni livello, cura la crescita personale e professionale dei dipendenti, esprimendo le relative valutazioni con competenza, imparzialità e professionalità ed in modo costruttivo.

C.R.V. si impegna da sempre a creare un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute psico-fisica, contrastando comportamenti discriminatori o lesivi della dignità della persona e, in particolare, ogni forma di molestia.

I rapporti con i dipendenti sono regolati da appositi contratti, in adempimento dei quali C.R.V. fornisce tutte le informazioni necessarie a definire le caratteristiche delle mansioni e delle attività da svolgere, gli elementi normativi che regolano il rapporto instaurato ed i compensi spettanti.

Tutti i dipendenti di C.R.V. devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con la sottoscrizione del contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste ed uniformando i propri comportamenti all'osservanza della Legge, dello Statuto, della Normativa di Vigilanza, dei regolamenti e della normativa interna, dei contratti di lavoro, dei codici di comportamento di categoria ed aziendali, nonché del Codice Etico.

I dipendenti devono attenersi scrupolosamente alle disposizioni interne dettate in materia di sicurezza e salute, astenendosi dal porre in essere condotte potenzialmente nocive per la salute e l'integrità fisica proprie ed altrui, segnalando ai propri superiori o alle strutture aziendali competenti eventuali situazioni di pericolo o violazioni della normativa interna.

5.2.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere in C.R.V. è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati con quelli attesi e con le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La Società, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare ogni forma di discriminazione per qualsivoglia ragione, favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

5.2.2 *RAPPORTO DI LAVORO*

Il personale è assunto da C.R.V. con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

5.2.3 *GESTIONE DEL PERSONALE*

C.R.V. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale le decisioni prese si basano, in relazioni ad assegnazioni di incentivi e/o promozioni, sul merito effettivo dei candidati.

L'accesso a ruoli ed incarichi è anch'esso stabilito in relazione alle competenze ed alle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e, in generale, della cura dei figli.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la società opera per impedire forme di nepotismo, come, ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela.

5.2.4 *DIFFUSIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE*

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale (intranet, documenti organizzativi e comunicazione dei responsabili).

5.2.5 *VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE*

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura aziendale mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio, job rotation, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità).

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

C.R.V. mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, residenziali e a distanza, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

La formazione è assegnata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale; inoltre, per quanto riguarda la formazione a distanza, non direttamente assegnata, ogni collaboratore può usufruirne sulla base dei propri interessi al di fuori del normale orario di lavoro.

5.2.6 *GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO DEI COLLABORATORI*

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo loro prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

5.2.7 COINVOLGIMENTO DEI COLLABORATORI

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio. L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di formulare le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

5.2.8 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

C.R.V. si attiene, perciò, ai seguenti criteri:

- gli oneri delle riorganizzazioni del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa; • in caso di eventi nuovi o impreveduti, che devono essere comunque esplicitati, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

5.2.9 SICUREZZA E SALUTE

C.R.V. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori. Obiettivo di C.R.V. è di proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della società, ma anche con i fornitori, le imprese, i partner e i clienti coinvolti nella propria attività.

A tal fine, una capillare struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento dei pericoli, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

C.R.V., inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

5.2.10 TUTELA DELLA PRIVACY E DEL TRATTAMENTO DEI DATI SENSIBILI

La privacy del collaboratore di C.R.V. è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore stesso e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, 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 e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

5.2.11 TUTELE DELLA PERSONA

C.R.V. si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo, la società salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Il collaboratore di C.R.V. che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, può segnalare l'accaduto all'azienda che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

Le disparità non sono, tuttavia, considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

5.2.12 DOVERI DEI COLLABORATORI

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste; pertanto, ogni collaboratore è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

5.2.13 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.

5.2.14 CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i collaboratori di C.R.V. sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo parzialmente, l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa la società che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni riguardo le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con C.R.V..

5.2.15 UTILIZZO DEI BENI 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 C.R.V.

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

5.3. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA CLIENTELA

I rapporti intrattenuti con la clientela devono essere sempre improntati a lealtà, trasparenza e riservatezza e caratterizzati da cortesia e professionalità e ciò per consolidare il rapporto di fiducia con gli ospiti e i clienti, anche al fine di promuovere l'immagine di C.R.V. presso il pubblico.

Nello svolgimento della propria attività e nella prestazione dei servizi, C.R.V. pone particolare attenzione e riguardo all'eguaglianza e all'equità di trattamento, alla centralità della persona ed 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 C.R.V., 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 e, 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, C.R.V. eroga i propri servizi di cura ed assistenza secondo i principi di seguito indicati, ispirati alle normative di accreditamento nazionali e regionali.

5.3.1 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.

5.3.2 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 ed 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 all'interlocutore.

5.3.3 EGUAGLIANZA ED IMPARZIALITÀ

Ogni utente assistito da C.R.V. ha diritto a ricevere l'assistenza e le cure più appropriate, senza discriminazione di sesso, razza, età, lingua, religione ed opinioni politiche. I comportamenti degli operatori verso gli utenti devono essere ispirati a criteri di obiettività, giustizia ed imparzialità.

C.R.V. garantisce pari opportunità agli interlocutori interni ed esterni, costruendo relazioni fondate sul reciproco rispetto, sulla solidarietà e sul merito.

5.3.4 TRASPARENZA

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

5.3.5 CONTINUITÀ

C.R.V. 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.

5.3.6 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 improntano le proprie azioni nel rispetto del segreto professionale e della massima riservatezza delle informazioni delle quali vengono a conoscenza per causa del loro servizio.

5.3.7 ONESTÀ

C.R.V. 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 espone.

5.3.8 FIDUCIA

C.R.V. non 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.

5.3.9 SCELTA DEI PARTNER COMMERCIALI

Nella scelta dei soggetti con cui intrattenere rapporti commerciali il personale preposto deve rifiutare ogni forma di condizionamento, interno ed esterno, volto a influenzarne le decisioni in modo non rispondente all'interesse della Società o ai principi di correttezza e trasparenza enunciati nel Codice Etico.

5.3.10 IMPARZIALITÀ

C.R.V. si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

5.3.11 CONTRATTI E COMUNICAZIONI

I contratti e le comunicazioni ai clienti di C.R.V. sono:

- 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.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni, e impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

Infine, è cura di C.R.V. comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a eventuali modifiche al contratto, eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio e/o vendita dei prodotti ed esiti di verifiche compiute nel rispetto degli standard richiesti dalle Autorità di controllo.

5.3.12 *CONTROLLO DELLA QUALITÀ*

C.R.V. si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti ed a monitorare periodicamente la qualità percepita.

5.3.13 *COINVOLGIMENTO DEI CLIENTI*

C.R.V. si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti ed 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.

5.4. *CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I PROPRI FORNITORI*

Nei rapporti con i fornitori, C.R.V. applica i medesimi principi che devono caratterizzare i rapporti commerciali con la clientela privilegiando le aziende impegnate nel rispetto delle norme vigenti afferenti la salvaguardia e la tutela dell'ambiente, la sicurezza sul posto di lavoro, la tutela del diritto alla riservatezza, il rispetto delle norme fiscali e contributive.

La selezione dei fornitori si basa su valutazioni obiettive che tengono in considerazione la qualità, l'innovazione, il costo, il servizio, la continuità e l'etica.

Ai collaboratori è richiesto, infatti, di selezionare i fornitori anche sulla base dei principi etici sviluppati nel presente Codice ed eventuali comportamenti di un fornitore non conformi o contrari ai principi etici del Codice vengono segnalati tempestivamente.

Anche in relazione ai fornitori C.R.V. ha definito specifici processi aziendali volti a monitorare la conformità del fornitore agli standard e ai principi aziendali.

5.4.1 *SCELTA DEI FORNITORI*

I processi di acquisto operati da C.R.V. sono improntati alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore; detti processi di acquisto sono, inoltre, fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali orientati ad un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare, i collaboratori addetti a tali processi, sono tenuti a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e trasparenti e ad assicurare a ogni gara una concorrenza sufficiente con un numero adeguato di imprese.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, C.R.V. è legittimato a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

5.4.2 INTEGRITÀ ED INDIPENDENZA

In C.R.V. le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Società.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, forme di dipendenza.

5.4.3 TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, C.R.V. si impegna a richiedere, per particolari commesse, requisiti di tipo sociale ed il rispetto della normativa in materia di sicurezza.

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati che possano comportare responsabilità amministrativa a carico della società.

5.5. CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON L'ESTERNO

5.5.1 RAPPORTI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI

C.R.V. non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici e non eroga contributi a organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

5.5.2 RAPPORTI ISTITUZIONALI

Ogni rapporto con le istituzioni italiane o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa ed amministrativa nei confronti di C.R.V., a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la società.

A tal fine, la Società si impegna ad instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali ed a rappresentare gli interessi e le posizioni della società stessa in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato.

La Società adotta specifici modelli organizzativi per la prevenzione dei reati nei confronti della Pubblica Amministrazione.

5.5.3 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono tenuti dai soggetti a ciò delegati dalla normativa interna. Il comportamento dei dipendenti, dei collaboratori e degli amministratori di C.R.V. nei confronti della Pubblica Amministrazione si ispira alla massima correttezza, trasparenza e linearità.

In tale ottica, si rifiutano logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, in ogni forma espresse o attuate, volte ad influenzare decisioni in favore di C.R.V. o a richiedere od ottenere un trattamento di favore.

È fatto espresso divieto di indurre lo Stato o un Ente Pubblico in errore, con artifici, o raggiri, per procurare alla Società un ingiusto profitto con altrui danno; il profitto ingiusto può essere diretto o indiretto e comprendere anche contributi, finanziamenti, altre erogazioni comunque denominate.

È fatto altresì tassativo divieto di:

I) 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;

II) destinare contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dallo Stato o da altro Ente Pubblico, ad iniziative diverse da quelle dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse per le quali sono state ottenute.

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

Qualsiasi dipendente che riceva 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.

5.5.4 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

C.R.V. supporta, attraverso attività di sponsorizzazione o stipulando specifiche convenzioni, iniziative che possano riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, della divulgazione scientifica e tecnologica, con eventi che offrano garanzia di qualità, che abbiano respiro nazionale o rispondano a specifiche esigenze territoriali coinvolgendo i cittadini, le istituzioni, le associazioni con i quali la società collabora alla progettazione, in modo da garantire originalità ed efficacia. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, C.R.V. presta particolare attenzione a ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

5.5.5 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'adozione del Codice Etico è comunicata a tutti i dipendenti, consulenti e terze parti che entrino in rapporti contrattuali con C.R.V.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni anche mediante pubblicazione sul sito WWW.CENTRORIABILITATIVOVERONESE.IT

6. Modalità di attuazione

6.1 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SANZIONI

La violazione di quanto statuito dal presente Codice Etico verrà punita con l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare adottato dalla Società e richiamato dal Modello Organizzativo.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile, nonché delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e consulenti esterni.

Pertanto, le violazioni commesse dal personale dipendente, fornitori e collaboratori esterni, nonché da tutti gli altri soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali, potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge applicabile, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

I soggetti interessati possono segnalare per iscritto, in forma non anonima, ogni violazione e/o sospetto di violazione del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza che provvederà ad un'analisi tempestiva della segnalazione ascoltando eventualmente l'autore ed il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione e penalizzazione. È assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

6.2 *MONITORAGGIO ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO*

Con periodicità almeno annuale, il presente Codice Etico dovrà essere oggetto di verifica e di eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione di C.R.V., previa istruttoria dell'Organismo di Vigilanza.

6.3 *NORME DI CHIUSURA*

Le disposizioni specifiche del presente Codice Etico costituiscono esemplificazioni dei comportamenti più ricorrenti e non limitano l'ambito di applicazione dei principi generali espressi.

Qualora anche una sola delle disposizioni di tale Codice dovesse entrare in conflitto con qualsiasi altra disposizione contenuta in regolamenti interni o procedure, prevarrà quanto prescritto nel Codice stesso.

Gennaio 2024

L'Amministratore Delegato



Dott. Michele Lorusso