



CODICE ETICO C.M.D. Srl

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15/02/2018

Introduzione

Il Consiglio di Amministrazione di C.M.D. Srl ha adottato il presente Codice Etico, che riflette l'impegno della Società a:

- fornire delle linee guida al personale per contribuire a riconoscere e ad affrontare i problemi etici;
- contribuire a mantenere una cultura d'integrità, onestà e responsabilità all'interno dell'azienda.

Il presente documento definisce i valori ed i principi di condotta rilevanti al fine del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché dell'immagine di C.M.D. Il codice etico contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interessate, interne ed esterne alla Società, oltre a quanto previsto a livello normativo.

Sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, collaboratori, agenti di commercio, consulenti esterni e professionisti afferenti al Centro che agiscono nell'ambito di CMD.

Sono inoltre tenuti al rispetto dei principi contenuti nel Codice tutti i soggetti che entrano in rapporto con CMD, quali fornitori e partner commerciali.

I destinatari devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di CMD può giustificare un operato non conforme ai principi espressi nel presente Codice.

Pertanto la Società si riserva la possibilità di non intraprendere o proseguire alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni da quanto stabilito nel Codice Etico.

1. Principi etici generali

Il presente Codice Etico intende esplicitare i valori etici di CMD considerati fondamentali per l'esercizio di qualsiasi attività aziendale:

Principio di legalità

I destinatari, nello svolgimento delle proprie attività, sono tenuti al rispetto della legge o degli atti ad essa equiparati.

Tale principio è valido anche con riferimento alla legislazione nazionale di qualsiasi Paese con cui la Società ha rapporti commerciali.

I destinatari sono, inoltre, tenuti al rispetto delle disposizioni aziendali emanate dalla Società e delle procedure interne in considerazione del fatto che le stesse hanno il preciso scopo di meglio consentire il costante rispetto delle disposizioni di legge.

Correttezza ed imparzialità

I destinatari sono tenuti al rispetto delle regole professionali, con particolare riferimento ai doveri di diligenza e perizia, applicabili alle operazioni compiute nell'interesse della Società.

Inoltre i Destinatari nello svolgimento delle proprie attività operano ispirandosi a criteri di obiettività, trasparenza ed imparzialità.

Trasparenza

Tutte le attività realizzate nell'interesse di CMD sono improntate al rispetto dei principi di integrità e trasparenza e sono condotte con lealtà e senso di responsabilità, correttezza ed in buona fede.

La Società si impegna a garantire correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività nella gestione e comunicazione delle informazioni aziendali, evitando pertanto comportamenti ingannevoli da cui si possa trarre indebito vantaggio.

2. Risorse Umane

CMD tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, favorendone sulla base di criteri di merito la piena realizzazione professionale.

La Società offre pari opportunità di lavoro e di avanzamento professionale a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

Le funzioni competenti selezionano, assumono e gestiscono i dipendenti in base a criteri di competenza e di merito senza alcuna discriminazione di razza, credo religioso, sesso, età, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore.

Le pratiche di assunzione, trasferimento o promozione non devono essere in alcun modo influenzate da offerte o promesse di somme di denaro, beni, benefici, facilitazioni o prestazioni di ogni genere.

Non sono tollerate forme di lavoro irregolari, con ciò intendendosi, oltre alla mera assenza di alcuna regolarizzazione di un rapporto, qualsivoglia tipologia di utilizzo di prestazioni lavorative non conformi ad un assetto contrattuale e normativo coerente a quello del paese di riferimento.

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità del dipendente.

Le funzioni competenti vigilano affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale, privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, evitando illeciti condizionamenti, disagi, comportamenti offensivi o di emarginazione all'interno dell'ambiente di lavoro.

Tutti i destinatari inoltre devono tenere un comportamento rispettoso nei confronti dei beni aziendali.

La privacy del dipendente è tutelata a norma del D.lgs. 196/03 e s.m.i.

La fabbricazione, il possesso, la distribuzione, la vendita o l'uso di alcol, farmaci illeciti e/o altre sostanze non ammesse dalla legge da parte di dipendenti nei locali della Società è proibito.

La diffusione delle informazioni aziendali ai dipendenti deve essere adeguata, corretta ed esauriente.

3. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La Società considera il perseguimento degli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori come parte integrante della propria attività e come valore strategico dell'Azienda.

A tal fine la Società si impegna a:

- diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori;
- svolgere tutte le attività di comunicazione, formazione ed informazione previste dalla legge e necessarie per garantire un alto livello di consapevolezza e capacità in tutto il personale coinvolto;
- promuovere e attuare ogni iniziativa prevista dalla legge diretta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa, anche attraverso l'introduzione di un sistema di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere, certificato OHSAS 18001.

La Società ritiene che l'impegno nei confronti della sicurezza e salute dei lavoratori sia di fondamentale importanza e pertanto confida nella collaborazione di tutti, al fine di ottenere una corretta gestione di tutte le proprie attività e processi.

Il Personale deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Non saranno tollerati sul posto di lavoro l'uso di droghe, l'uso di alcolici o l'assunzione di farmaci illegali.

4. Doveri dei dipendenti, collaboratori e agenti

Il Codice Etico rappresenta una guida per il dipendente, collaboratore e agente di commercio nell'ambito del suo lavoro ed impone specifici doveri per i singoli destinatari.

Ogni dipendente, collaboratore e agente di commercio deve comprendere ed attuare i comportamenti etici stabiliti nel presente Codice.

Ciascun destinatario deve evitare situazioni che siano, anche solo apparentemente, non conformi o irregolari rispetto al presente Codice.

La Società non tollera comportamenti in violazione del Codice Etico.

I dipendenti, collaboratori e agenti di commercio che nutrono dei dubbi in merito alle proprie responsabilità sono invitati a chiedere l'ausilio della Direzione.

Ogni dipendente, collaboratore e agente di commercio deve avvertire i colleghi se le loro azioni sembrano in violazione del presente Codice.

Comportamenti contrari ai principi generali e specifici che sono espressi nel Codice Etico, come pure elementi decisori o profili attuativi che travalichino gli ambiti operativi delegati o gli spazi professionali affidati, possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e di buona fede nell'esecuzione del contratto e/o mandato, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali instaurati a motivo di un simile pregiudizio.

5. Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono evitarsi conflitti di interesse.

Nessun dipendente, collaboratore o agente di commercio può mantenere una posizione di lavoro presso un concorrente, cliente, fornitore o altra società da cui possono sorgere obblighi non compatibili o coerenti con gli interessi di CMD.

Ogni dipendente, collaboratore o agente di commercio deve evitare qualsiasi interesse finanziario di rilievo presso concorrenti fornitori o clienti di CMD, senza aver preventivamente informato la Società stessa.

L'interesse finanziario potrebbe sussistere nei seguenti casi:

- partecipazione azionaria, partnership, proprietà o possesso di azioni, obbligazioni, titoli di debito;
- rapporti di intermediazione, mediazione o consulenza;
- cariche sociali;
- proprietà immobiliari o mobiliari.

In ogni caso, qualunque situazione di conflitto di interessi influente sulla condotta e sulla libertà di giudizio del dipendente collaboratore o agente di commercio va comunicata da questi al soggetto in posizione gerarchicamente superiore. Il dipendente, collaboratore o agente di commercio dovrà

inoltre astenersi dal prendere qualunque decisione in posizione di conflitto di interessi.

6. Obblighi dei Medici e Professionisti vari afferenti al Centro

I Medici e i Professionisti afferenti al Centro esercitano la professione medica con correttezza e rigore, nel rispetto della normativa vigente e delle regole deontologiche proprie della professione. Essi esercitano la professione con diligenza, perizia e prudenza, astenendosi dal compiere ogni atto, anche al di fuori dell'esercizio professionale, che possa ledere il prestigio o la dignità della categoria cui appartengono.

I Medici e i Professionisti afferenti al Centro non possono in alcun modo ricorrere a forme di pubblicità volte, direttamente o indirettamente, a favorire la propria attività libero-professionale e, in ogni caso, devono astenersi dall'assumere comportamenti che possano indurre in errore circa l'adeguatezza e la congruenza delle prestazioni erogate.

Nei rapporti con i colleghi prescrittori devono improntare la propria condotta a massima correttezza, trasparenza nel rispetto dei principi di colleganza di cui al Codice di deontologia medica, evitando qualsiasi comportamento che possa essere interpretato quale favore reso in cambio di benefici ricevuti.

E', in ogni caso, fatto divieto di effettuare all'interno delle strutture diagnostiche del Gruppo pratiche sanitarie non convenzionali, da intendersi come prestazioni sanitarie illecite.

I Medici e i Professionisti afferenti al Centro osservano le prescrizioni del Codice Etico ed è fatto loro obbligo di:

- i. riferire al Direttore Sanitario qualsiasi notizia relativa a presunte violazioni del presente Codice Etico verificatesi e di cui si sia venuti a conoscenza;
- ii. offrire la massima collaborazione nell'accertamento delle possibili e/o presunte violazioni del presente Codice Etico;
- iii. informare i terzi con cui intercorrano relazioni d'affari circa le prescrizioni del Codice Etico.

I rapporti professionali si caratterizzano essenzialmente nell'ordinario contesto operativo che si ispira ad uno spirito assolutamente rispettoso dei costrutti professionali e tecnici di rispettiva appartenenza. Negli atteggiamenti che questi Professionisti sviluppano nei riguardi di chiunque appartenga alla struttura organizzata interna ovvero verso la Clientela o verso Terzi, individuabili anche come esterni ovvero Collaboratori autonomi, devono atteggiarsi secondo comportamenti

essenziali ed adeguati principi deontologici. In rapporto immediatamente preminente, ma non configgente, devono inoltre atteggiarsi nel rispetto funzionale e concreto dei presupposti che trovano previsione e coerenza nei principi affermati in questo Codice Etico e nel modello organizzativo connesso.

Comportamenti contrari ai principi generali e specifici che sono espressi nel Codice Etico, come pure elementi decisori o profili attuativi che travalichino gli ambiti operativi delegati o gli spazi professionali affidati, possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e di buona fede nell'esecuzione del contratto e/o mandato, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali instaurati a motivo di un simile pregiudizio.

7. Doveri e compiti degli operatori di Medicina del Lavoro

Il presente Codice stabilisce principi etici generali per la pratica della medicina del lavoro a cui deve conformarsi tutto il personale medico, nonché paramedico o impiegatizio per quanto di competenza, della sezione CMD di Medicina del Lavoro. Indicazioni più dettagliate possono essere trovate nei codici o regolamenti etici nazionali di specifiche professioni e nel Codice Etico Internazionale per gli Operatori di Medicina del Lavoro steso dalla International Commission on Occupational Health (ICOH).

Gli operatori di medicina del lavoro (di seguito denominati OML) devono impegnarsi per la salute ed il benessere sociale dei lavoratori, sia individualmente che collettivamente contribuendo inoltre alla salute dell'ambiente e della comunità ispirandosi ai massimi standard professionali e secondo i più alti principi etici.

Gli obblighi degli OML includono la protezione della vita e della salute dei lavoratori, nel rispetto della dignità umana e nel mantenimento dei più alti principi etici durante l'attuazione delle strategie e dei programmi di medicina del lavoro. L'integrità nella condotta professionale, l'imparzialità e la protezione del segreto professionale e della vita privata dei lavoratori fanno parte di questi obblighi. Gli OML sono esperti che devono godere della massima indipendenza professionale nello svolgimento delle loro funzioni; essi devono acquisire e mantenere le competenze necessarie ai loro compiti e richiedere condizioni che permettano di svolgere il proprio lavoro con alta professionalità e secondo elevati principi etici.

L'obiettivo primario della pratica della Medicina del Lavoro è salvaguardare la salute dei lavoratori e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e non nocivo. Nel perseguire tale obiettivo, gli OML devono svolgere i seguenti compiti:

- utilizzare metodi di valutazione del rischio validati, proporre misure preventive efficaci e seguirne l'applicazione, con competenza consigliare il datore di lavoro su come adempiere alle sue responsabilità nell'ambito della sicurezza e della salute sul lavoro e istruire ed onestà i lavoratori su come proteggere e promuovere la loro salute in rapporto all'attività lavorativa, mantenere un contatto diretto coi Comitati di Sicurezza e Salute, ove esistono

- sforzarsi di mantenere una informazione continua sul ciclo e sull'ambiente di lavoro e di aggiornare le proprie conoscenze tecnico-scientifiche, in particolare sui fattori di rischio professionali e sulle misure più efficaci per eliminare o ridurre i rischi relativi. Devono, con regolarità e ove possibile a scadenza preordinata, visitare i luoghi di lavoro e consultare i lavoratori, i tecnici e i responsabili sul lavoro svolto

- rendere edotti la Direzione e i lavoratori dell'Azienda Cliente sui fattori di rischio presenti che potrebbero compromettere la loro salute collaborando alla stesura di un programma di prevenzione che includa appropriate misure per il controllo dei fattori di rischio della salute e della sicurezza, per il loro monitoraggio e per ridurre al minimo le conseguenze in caso di incidenti. Particolare cura va data alla rapida e facile applicazione di misure di prevenzione semplici che siano economiche e tecnicamente valide. Indagini successive devono verificare se le misure applicate siano efficaci e, se necessario, deve essere raccomandata una soluzione più completa. Qualora vi siano dubbi sulla gravità di un fattore di rischio, prendere immediatamente prudenti misure cautelative. In caso di rifiuto o non volontà di provvedere adeguatamente a rimuovere un rischio eccessivo o di rimediare ad una situazione manifestamente pericolosa per la salute o la sicurezza, gli OML devono esprimere immediatamente per iscritto la loro preoccupazione al dirigente responsabile, sottolineando la necessità di prendere in considerazione le conoscenze scientifiche e di applicare gli appropriati standard di Protezione, inclusi i limiti di esposizione, e richiamando gli obblighi del datore di lavoro ad applicare la legge ed i regolamenti e a proteggere la salute dei propri dipendenti. Ogni qualvolta si renda necessario, i lavoratori ed i loro rappresentanti nell'impresa devono essere informati e l'autorità competente deve essere contattata

- contribuire ad informare i lavoratori sui fattori di rischio professionali, cui possono essere esposti, in maniera obiettiva e prudente che non ometta alcun fatto e che sottolinei le misure preventive. Collaborare col datore di lavoro ed assisterlo nell'adempiere ai suoi obblighi di fornire adeguata informazione ed addestramento sulla sicurezza e la salute ai dirigenti ed ai lavoratori, circa il grado di certezza sul sospetto fattore di rischio raggiunto

- non rivelare segreti industriali o commerciali di cui vengono a conoscenza nell'esercizio della loro attività. Tuttavia, essi non possono celare informazioni necessarie a proteggere la sicurezza o la salute dei lavoratori o della comunità. Quando necessario, gli OML devono consultare l'autorità competente responsabile di vigilare sull'applicazione delle leggi in materia

- definire gli obiettivi ed i dettagli della sorveglianza sanitaria. I risultati degli accertamenti espletati nell'ambito della sorveglianza sanitaria devono essere spiegati ai lavoratori interessati. La valutazione dell'idoneità per un lavoro specifico deve basarsi sullo stato di salute del lavoratore e su una buona conoscenza della mansione e del posto di lavoro. I lavoratori devono essere informati della possibilità di fare ricorso contro la loro idoneità al lavoro che essi ritengano contrarie al loro interesse.

I risultati degli accertamenti previsti da leggi o regolamenti nazionali devono essere trasferiti alla direzione esclusivamente in termini di idoneità al lavoro specifico o di limitazioni nell'assegnazione ad una mansione o nell'esposizione a fattori di rischio che si rendano necessarie sulla base di una valutazione medica. Informazioni di carattere generale sull'idoneità al lavoro o in relazione alla salute od ai possibili e probabili effetti dei fattori di rischio possono anche essere date col consapevole consenso del lavoratore interessato

- qualora le condizioni di salute del lavoratore e la natura del lavoro svolto siano tali da mettere in pericolo la sicurezza di altri, il lavoratore deve essere chiaramente informato della situazione. Nel caso di circostanze particolarmente pericolose anche la direzione e, se richiesto da regolamenti nazionali, l'autorità competente devono essere informati sulle misure necessarie a salvaguardare i terzi

- esami biologici ed altri accertamenti devono essere scelti sulla base della loro validità nel proteggere la salute del lavoratore interessato, tenendo conto della loro sensibilità, specificità e valore predittivo. Gli OML non devono fare uso di esami o accertamenti inaffidabili o che non hanno sufficiente valore predittivo in rapporto alle caratteristiche del lavoro svolto. Quando sia

possibile ed opportuno scegliere, vanno sempre preferiti i metodi non-invasivi e gli accertamenti che non comportano pericolo per la salute del lavoratore interessato. Un esame invasivo o che comporta un rischio per la salute del lavoratore può essere richiesto solo dopo averne valutato i benefici ed i rischi e non è giustificato sulla base solo di richieste assicurative. Tale esame è condizionato al consenso consapevole del lavoratore e deve essere eseguito secondo i più alti standard professionali

- contribuire alla salute pubblica in vario modo, ed in particolare mediante partecipazione ad attività di istruzione, promozione e controllo sanitari. Nel partecipare a questi programmi gli OML devono coinvolgere, nella programmazione ed attuazione degli stessi, la partecipazione sia dei datori di lavoro che dei lavoratori. Essi devono inoltre proteggere la riservatezza delle informazioni sanitarie personali dei lavoratori

- essere consapevoli del loro ruolo della protezione della comunità e dell'ambiente promuovendo e collaborando, secondo le loro competenze, all'identificazione, valutazione e prevenzione dei rischi ambientali derivanti o che potrebbero derivare da attività o processi lavorativi dell'impresa

- riferire con obiettività alla comunità scientifica circa fattori di rischio lavorativi nuovi o sospetti e relative misure di prevenzione

- agire sempre, quanto a priorità, nell'interesse della salute e della sicurezza dei lavoratori basando i loro giudizi sulla conoscenza scientifica e sulla competenza tecnica e richiedere consiglio specialistico agli esperti, se necessario. Trattenersi dall'esprimere giudizi, pareri od azioni che possono compromettere la fiducia nella loro integrità ed imparzialità, osservare la piena indipendenza professionale e le regole della riservatezza nell'adempimento delle loro funzioni, non lasciandosi influenzare da conflitti d'interesse, soprattutto quando si tratta di informare il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti su fattori di rischio o situazioni con evidenza di pericolo per la salute o la sicurezza

- instaurare un rapporto di fiducia, confidenza ed equità con coloro per i quali essi prestano i loro servizi. Tutti i lavoratori vanno trattati allo stesso modo senza alcuna forma di discriminazione per età, sesso, stato sociale, etnia, opinioni politiche, ideologiche o religiose, tipo di malattia o ragioni che hanno portato alla consultazione dell'OML. Instaurare e mantenere una chiara via di comunicazione con i dirigenti d'impresa responsabili al livello più alto delle decisioni relative alle condizioni e all'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro nell'impresa, o col Consiglio dei

dirigenti.

- conservare la documentazione con un adeguato livello di riservatezza; tale documentazione comprende dati relativi alla sorveglianza dell'ambiente di lavoro, dati personali quali la storia lavorativa e dati sanitari quali la storia dell'esposizione lavorativa, risultati del monitoraggio personale dell'esposizione a fattori di rischio lavorativi e certificati di idoneità.

- quando non sia possibile l'identificazione individuale, informazioni sanitarie di gruppi di lavoratori possono essere date alla direzione ed ai rappresentanti dei lavoratori o ai comitati per la salute e la sicurezza, ove esistono, al fine di aiutarli nella loro azione tesa a proteggere la salute e la sicurezza dei gruppi di lavoratori esposti a rischio. Gli infortuni e le malattie professionali devono essere denunciati alle autorità competenti secondo le leggi ed i regolamenti nazionali vigenti.

- non devono chiedere informazioni personali che non siano mirate alla protezione della salute dei lavoratori in rapporto al lavoro. Tuttavia, il medico del lavoro può chiedere ulteriori informazioni mediche al medico curante o al personale medico ospedaliero, col consenso consapevole del lavoratore e al fine di proteggerne la salute. Nel fare ciò il medico del lavoro deve avvertire il medico curante del lavoratore o il personale medico ospedaliero del proprio ruolo e del motivo per cui l'informazione medica viene richiesta. Col consenso del lavoratore, il medico del lavoro o il personale paramedico competente può, se necessario, fornire curante informazioni sanitarie o sui rischi, o sull'esposizione o su coercizioni nel lavoro che comportino un particolare rischio a causa del preesistente stato di salute del lavoratore.

- collaborare con gli altri operatori sanitari per la protezione della riservatezza dei dati sensibili dei lavoratori. Qualora sorgano problemi di una certa importanza informare l'autorità competente di eventuali procedure o pratiche in uso che siano, secondo loro, contrarie ai principi etici. Ciò riguarda in particolare la riservatezza medica, inclusi i commenti verbali, la conservazione della cartella e la protezione della riservatezza nell'archiviazione e nell'uso di informazioni mediante computer

- favorire la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulla necessità di una piena indipendenza ed impegno professionali per tutelare la riservatezza medica, nel mantenimento del rispetto della dignità umana e per aumentare l'accettabilità e l'efficacia degli interventi di medicina del lavoro.

8. Riservatezza e Privacy

La divulgazione di informazioni riservate all'esterno della società, specialmente ai concorrenti, costituisce illecito gravissimo e danneggia la posizione competitiva della società CMD e dei suoi soci.

Tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio relative alla attività di cui un Amministratore, Dipendente, Collaboratore, Agente di Commercio, Medico o Professionista afferente al Centro sia a conoscenza per ragione delle proprie funzioni sono di proprietà esclusiva di CMD e possono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento della propria attività all'interno dell'organizzazione CMD.

I soggetti porranno ogni cura per evitare la indebita diffusione di tali informazioni se non espressamente autorizzati.

Le informazioni in possesso della Società sono trattate dalla stessa nel pieno rispetto della privacy degli interessati.

A tal fine sono applicate ed aggiornate politiche e procedure specifiche per le informazioni.

9. Divieto di operazioni finalizzate alla ricettazione, al riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

CMD esercita la propria attività nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia di Antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle Autorità competenti.

La Società ha come principio quello della massima trasparenza nelle transazioni commerciali e predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni della ricettazione, del riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

Il personale non deve mai svolgere o essere coinvolto in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

Gli Amministratori, i dipendenti i collaboratori e gli agenti devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili su controparti commerciali, consulenti e fornitori, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Essi sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi, le *policies* e le procedure aziendali in qualsiasi transazione economica che li veda coinvolti, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in

entrata ed in uscita e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio ove applicabili.

10. Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato, con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni (Ministeri e loro uffici periferici, Enti ed Aziende che operano nel settore dei servizi pubblici, Enti territoriali, Enti locali, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità

Garante per la Protezione dei Dati Personali, etc.) deve essere tenuto nel rispetto delle norme di legge, dello Statuto Sociale e disposizioni cui al presente Codice Etico e nella stretta osservanza dei principi di correttezza, trasparenza ed efficienza.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite personale autorizzato ovvero da persone all'uopo delegate.

Nel rispetto di quanto sopra, si precisa, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, che:

- è fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati;
- in caso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale;
- non è ammesso, né direttamente, né indirettamente, né per il tramite di interposta persona, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- non è consentito tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore, in particolare non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea;

- è vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico di un Ente pubblico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno.

Il corretto funzionamento della Funzione Pubblica, in particolare della Funzione Giudiziaria, viene garantito attraverso il divieto, imposto a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del presente CodiceEtico, di intraprendere, direttamente o indirettamente, alcuna azione illecita che possa favorire o danneggiare una delle parti in causa nel corso dei processi civili, penali o amministrativi. E' fatto divieto di porre in essere indebite pressioni (offerte o promesse di denaro o di altra utilità) o illecite coercizioni (violenze o minacce) al fine di indurre a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci davanti alla autorità giudiziaria, dichiarazioni eventualmente utilizzabili anche in procedimenti penali.

11. Regali e Contributi

Gli Amministratori, dipendenti, collaboratori o agenti a vario titolo non chiedono, per sé o per gli altri, né accettano regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, da fornitori, appaltatori o ditte concorrenti o comunque interessate alla forniture ed agli appalti aziendali.

In particolare, non devono essere accettati regali se questi comportano un obbligo, anche solo morale, di ripagare il donante attraverso la conclusione di affari con l'azienda. I regali comprendono danaro e proprietà tangibili oltre a servizi e sconti su acquisti di beni e servizi.

CMD non tollera alcuna elargizione di qualsivoglia forma o valore a pubblici ufficiali o altri soggetti in qualche misura ed essi collegati.

CMD non consente alcuna concessione di omaggi o regalie nei confronti di Enti Pubblici o soggetti ad essi appartenenti, salvo le regalie di modico valore consolidate nella prassi commerciale e nelle normali pratiche di cortesia.

12. Fornitori

Il rapporto con i fornitori è improntato a principi di trasparenza, lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio.

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa legalità competenze, competitività, qualità, correttezza, rispettabilità, reputazione e prezzo.

I fornitori di CMD non devono essere implicati in attività illecite e devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani fondamentali, delle Convenzioni internazionali, delle leggi vigenti.

Inoltre, i fornitori devono astenersi da offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a collaboratori della Società che eccedano le normali pratiche di cortesia.

I destinatari non possono offrire beni o servizi a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda.

13. Aziende Clienti e Pazienti

La professionalità, la competenza, la disponibilità, il rispetto e la correttezza rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con le aziende clienti e pazienti.

CMD è impegnata verso la qualità e il valore dei servizi.

La Società è costantemente impegnata nella soddisfazione delle sue aziende clienti e dei suoi pazienti.

È indispensabile, dunque, che i rapporti con i pazienti e le aziende clienti siano improntati alla piena trasparenza e correttezza, al rispetto della legge e all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

Pertanto, i contratti e le comunicazioni alla clientela e utenza devono essere:

- chiari e semplici;
- conformi alle normative vigenti ed ispirati alla massima correttezza;
- conformi alle politiche commerciali aziendali ed ai parametri in esse definiti;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Nell'ambito dei rapporti commerciali con i clienti è fatto divieto tenere condotte che possano ledere la fiducia dei consumatori, in conformità al c.d. "Codice del Consumo" - D. Lgs. 6 settembre 2005, n. 206

14. Tutela della concorrenza leale

CMD intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e predatori.

La Società e i suoi collaboratori a vario titolo devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare le leggi vigenti in materia di concorrenza, antitrust e tutela dei consumatori.

È fatto dunque divieto di porre in essere qualsiasi condotta che violi l'esercizio abituale e libero del commercio e dell'industria e che in quanto tale leda la fiducia commerciale e la buona fede nel commercio.

La Società vieta l'acquisizione di informazioni tramite mezzi impropri, come lo spionaggio industriale, impegnandosi a non assumere dipendenti di un concorrente al fine di ottenere informazioni riservate o incoraggiare i dipendenti dei concorrenti a divulgare informazioni

riservate.

Inoltre, la Società e i suoi collaboratori si impegnano a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale e a rispettare le norme poste a tutela dei segni distintivi di opere dell'ingegno o dei prodotti (marchi, brevetti) ponendo in essere controlli sul pieno rispetto della normativa posta a tutela dei titoli di proprietà industriale.

È fatto divieto di commercializzare prodotti che presentino l'uso di segni, figure o diciture recanti false indicazioni sufficienti ad indurre in fraintendimento sull'effettiva origine, provenienza o qualità dell'opera o del prodotto.

CMD rispetta i diritti d'autore, pertanto i destinatari del presente Codice si impegnano affinché non venga posta in essere alcuna condotta illecita che possa violare la normativa prevista a tutela del diritto d'autore. A titolo esemplificativo e non esaustivo è vietato acquisire opere protette dal diritto d'autore, di qualsiasi natura esse siano (software e tecnologie varie) e divulgarle all'interno della Società senza aver acquisito le licenze e i permessi previsti.

15. Politica anticorruzione

CMD garantisce la massima trasparenza e correttezza nell'ambito della gestione dei rapporti commerciali.

Tutti coloro che operano nell'interesse di CMD devono agire nel rispetto del principio della reciprocità, sulla base del quale ogni partner commerciale deve contribuire alla relazione commerciale, creando beneficio per entrambe le parti.

Pertanto, per tutti coloro che appartengono a CMD è fatto divieto di promettere o versare somme di denaro o beni in natura, nonché accordare vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di esponenti di altre Società al fine di promuovere o favorire gli interessi di CMD.

16. Rapporti personali. Rispetto delle diverse fedi religiose e delle tendenze sessuali dei singoli.

CMD promuove il rispetto delle diverse visioni della realtà che siano conformi ai principi di tolleranza tra le persone e in relazione al loro credo politico e religioso.

CMD, in conformità alla legislazione vigente, favorisce la tutela di ogni tendenza di natura sessuale. In primis si adopera affinché all'interno della propria struttura sia affermato il principio del rispetto tra uomo e donna, sia tra dipendenti che nel rapporto con la clientela.

Porrà in essere ogni iniziativa per prevenire e reprimere episodi di violenza morale o materiale di carattere sessuale.

Richiede fin d'ora a tutto il personale, i collaboratori, anche esterni, nonché alla clientela, di denunciare alla propria Direzione ogni episodio che possa costituire violazione di tali principi.

17. Osservanza del Codice Etico

L'osservanza del presente Codice da parte dei dipendenti e collaboratori ed il loro impegno a rispettare i doveri generali di lealtà, di correttezza e di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede e di rispetto della norme di salute e sicurezza propria e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, devono considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 c.c.

La violazione delle norme del Codice Etico porta alle sanzioni disciplinari previste dal vigente CCNL di settore, a seconda della gravità e ad eventuali azioni penali e civili.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti terzi (fornitori, consulenti, agenti etc) integra l'obbligo di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

Le violazioni del Codice Etico sono atti gravi che ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e possono comportare azioni disciplinari, ammonizioni, sospensioni, licenziamenti ed anche azioni civili per il risarcimento del danno.

18. Diffusione ed aggiornamento del Codice Etico

CMD si impegna a favorire e garantire un'adeguata conoscenza del Codice Etico, divulgandolo nei confronti dei destinatari mediante apposite efficaci ed adeguate attività di informazione e comunicazione.

Il presente Codice Etico è pubblicato sul sito internet della Società e sulla rete intranet.

La Società si impegna inoltre all'aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione aziendale lo rendessero opportuno e necessario.

Il Consiglio di Amministrazione della Società è competente per ogni modifica e/o integrazione del presente Codice Etico.