


	CODICE ETICO	Rev1
---	---------------------	------



CODICE ETICO

INDICE DELLE REVISIONI				
REV.	DATA	OGGETTO	REDATTO	ADOTTATO
1	12/03/2019	Aggiornamento legislativo	RQ	Amministratore Unico
0	26/04/2012	Prima stesura	Cooperativa Sociale DIEFFE	Amministratore Unico

Il presente Codice Etico, adottato dall'Amministratore Unico di Medi K S.r.l. è stato presentato all'Assemblea dei Soci e ratificato dalla medesima in data 28/05/2012.

	CODICE ETICO	Rev1
---	---------------------	------

Sommario:

1. Premessa	3
2. Finalità del Codice Etico	3
3. Ambito di applicazione	4
4. Principi etici di comportamento	4
4.1 Rispetto delle leggi	4
4.2 Centralità della persona	5
4.3 Correttezza	5
4.4 Riservatezza	6
4.5 Trasparenza	7
4.6 Sicurezza e salute sul lavoro	7
4.7 Utilizzo appropriato delle risorse aziendali	8
4.1 Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori	9
5. Attuazione e controllo sul rispetto del codice etico	9
5.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza	9
5.2 Immediata segnalazione di probabili o sospette violazioni	9
5.3 Procedimento disciplinare	10
5.4 Sanzioni	10

1. Premessa

Il Codice Etico Medi K nasce dalla volontà dell'Amministratore Unico della Società di dotare l'azienda Medi K S.r.l. (di seguito Medi K) di un Modello Organizzativo di gestione e controllo volto a prevenire la commissione, da parte di soggetti che agiscono per conto della società, dei reati presupposto della responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/01.

Esso forma parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ed implementato da Medi K (di seguito Modello Organizzativo 231/01) e di cui sopra specificato e pertanto le norme di comportamento contenute nel presente Codice Etico vanno tenute in considerazione e rispettate anche con specifico riferimento alle aree ed attività a rischio di commissione di reati di cui al D.lgs. 231/01, ai fini della prevenzione degli stessi.

Alla luce dell'integrazione di cui sopra, i contenuti del presente Codice Etico hanno efficacia cogente nei confronti dell'organizzazione dell'impresa e la loro mancata osservanza viene sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare e sanzionatorio del medesimo Modello Organizzativo 231/01.

2. Finalità del Codice Etico

Il presente Codice Etico contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente medesimo nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, soci, ecc.).

Ai principi di deontologia aziendale e regole di condotta in esso indicate tutti i dipendenti, ed i collaboratori, sia nei rapporti interni che nelle relazioni con i terzi, nell'ambito delle rispettive competenze ed in relazione alla posizione nell'organizzazione aziendale, devono conformarsi.

I valori e i principi di seguito dichiarati rispecchiano le norme etiche sulle quali si fonda l'operato della Società, e nel formularli l'Organo Amministrativo ha tenuto conto delle best practices del mercato e delle indicazioni fornite delle Associazioni di categoria rappresentative del comparto degli enti che svolgono attività connesse con il settore dei congressi, convegni, seminari ed eventi aggregativi, di incentivazione e di comunicazione, ed in particolare del settore Provider accreditati AGE.NA.S per erogare crediti formativi secondo il sistema ECM (Educazione Continua in Medicina) agli operatori della salute.

3. Ambito di applicazione

Al presente Codice Etico devono conformarsi tutti gli Amministratori, i suoi dipendenti (inclusi dirigenti qualora presenti), senza alcuna eccezione, nonché tutti i soggetti che, anche se esterni alla Società (c.d. Terzi Destinatari), operino direttamente o indirettamente contribuendo allo svolgimento delle attività della medesima (a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo: agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, sponsor, ecc.).

La Società si impegna a garantire la puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico tramite:

- distribuzione a tutti i soggetti interni (Amministratori, dipendenti, collaboratori) e specifica attività di formazione;
- messa a disposizione dei soggetti terzi dell'organizzazione e di qualunque interlocutore ne faccia richiesta;
- pubblicazione sul proprio sito internet www.medik.net;
- introduzione di specifiche clausole nei contratti con Terzi Destinatari, che formalizzino l'impegno al rispetto del presente Codice Etico e del Modello di gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, con previsione di sanzioni di natura contrattuale in caso di violazioni di tale impegno.

4. Principi etici di comportamento


Tutti i soggetti, di cui al p.to 3, destinatari del presente Codice Etico, devono ispirare la loro attività ai seguenti Principi etici di riferimento.

4.1 Rispetto delle leggi

Medi K ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi ed in generale delle normative vigenti in Italia ed in tutti i paesi in cui si trova ad operare.

Con particolare riferimento all'attività come Provider ECM n. 41, Medi K si impegna a rispettare il Regolamento applicativo dei criteri oggettivi di cui all'Accordo della Conferenza Stato Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano del 2 febbraio 2017 e sue successive modificazioni ed integrazioni e tutte le successive determinazioni della Commissione Nazionale per la formazione continua.

In nessun caso, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione delle leggi,

	CODICE ETICO	Rev1
---	---------------------	------

dei regolamenti o delle determinazioni sopra richiamate.

4.2 Centralità della persona

La Società opera in ottica di valorizzazione e crescita professionale continua delle risorse umane. In considerazione del particolare settore in cui Medi K si trova ad erogare eventi di formazione, l'azienda crede fermamente nel concetto di centralità dell'essere umano quale valore aggiunto della qualità dei servizi erogati ed identifica il destinatario finale delle proprie attività nell'operatore sanitario visto come soggetto al servizio della persona medesima ed in generale strumento di attuazione dei principi costituzionali di tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo e della collettività (art. 32, co. 1 Costituzione della Repubblica Italiana) e di promozione della ricerca scientifica (art. 9 Costituzione della Repubblica Italiana).

Alla luce di quanto menzionato i criteri e gli strumenti dell'educazione vengono individuati in una prospettiva di reale sviluppo e crescita professionale ed umana degli operatori sanitari, e per nessuna ragione gli argomenti trattati nei corsi di formazione possono essere legati ad iniziative di tipo commerciale o promozionale in genere da parte di soggetti terzi. Le azioni di sponsorizzazione, finanziamento o patrocinio sono ammesse nei limiti previsti dalla specifica normativa in materia ECM, e comunque devono essere improntate e gestite con la massima trasparenza.

4.3 Correttezza

I destinatari devono agire correttamente al fine di evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, ovvero situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la missione della Società.

Medi K opera in modo leale e corretto impegnandosi a selezionare i propri interlocutori anche in considerazione delle specifiche capacità di docenti, fornitori, e sponsor di garantire:

- il rispetto del presente Codice Etico e del Modello Organizzativo 231/01;
- disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonee;
- competenza e professionalità conclamate e riscontrabili in ambito scientifico nazionale ed internazionale in grado di garantire come da politica per la qualità il pieno soddisfacimento delle aspettative del Committente, dei partecipanti ed il mantenimento di un elevato livello di qualità dei propri servizi;
- nelle attività ECM, l'assenza di qualsiasi conflitto di interessi diretto o indiretto in grado di

pregiudicare la finalità esclusiva di educazione e formazione dei professionisti della sanità, da parte di eventuali partner (ossia i soggetti giuridici non accreditati che collaborano per la realizzazione dell'evento offrendo un supporto formativo scientifico, informatico o operativo ecc. per la realizzazione dell'evento);

- l'assenza di interessi o cariche in aziende con interessi commerciali nel settore della sanità da parte dei componenti degli organi direttivi e dei responsabili scientifico, amministrativo, informatico;
- la trasparenza sulle fonti di finanziamento e sui rapporti con aziende con interessi commerciali nel settore della sanità, da parte di docenti, relatori e tutor in attività ECM;
- rispetto della normativa in materia di lavoro (incluso ciò che attiene il lavoro minorile e delle donne), la salute e sicurezza dei lavoratori, i diritti sindacali o comunque di associazioni di rappresentanza.

A tal fine sono previste specifiche procedure funzionali alla documentazione dell'iter di selezione dei soggetti di cui sopra, integrate nel Modello di Organizzazione 231/01 e nel sistema di gestione della qualità ISO 9001:2015 di cui la Società è dotata.

La Società inoltre si impegna a rispettare le regole del mercato astenendosi da comportamenti tali da generare distorsioni o comunque tali da alimentare rischi di scelta errate dei destinatari dei servizi. Medi K in tal senso si astiene dal diffondere informazioni non veritiere e dal realizzare forme di comunicazione, marketing, e promozioni ingannevoli o basate su elementi di ambiguità, tali da configurare situazioni di concorrenza sleale.

4.4 Riservatezza

Medi K si impegna a rispettare la privacy dei destinatari, nel rispetto delle normative vigenti, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato.

In funzione del particolare contesto in cui si trova ad operare, la Società tutela il principio di riservatezza delle informazioni, dei dati e delle notizie di cui gli operatori della stessa, sia diretti che indiretti, potrebbero venire a conoscenza nel normale svolgimento delle proprie attività.

Al fine di salvaguardare tale principio tutti i destinatari sono tenuti a non divulgare le informazioni non di dominio pubblico, di cui siano venuti a conoscenza, anche accidentalmente, e ad utilizzarle per scopi strettamente connessi all'esercizio delle proprie funzioni, senza abusare, direttamente o

indirettamente, di tale privilegio informativo, nell'interesse proprio o di terzi e senza arrecare pregiudizio alla Società.

L'obbligo di riservatezza di cui sopra deve essere rispettato anche al di fuori dell'orario di lavoro ed al termine dello specifico rapporto contrattuale con la medesima Medi K.

4.5 Trasparenza

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

Nel rispetto di tale principio ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, congrua e coerente e conforme ai processi di decisione, autorizzazione e svolgimento come specificati dal Modello Organizzativo 231/01.

4.6 Sicurezza e salute sul lavoro

La Società si impegna a tutelare, a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i destinatari del presente Codice Etico.

I principi cui Medi K si ispira e che rende noti a tutti i lavoratori, così come individuati dall'art. 2 del D.lgs. 81/2008, anche tramite specifica formazione sono i seguenti:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori (ove previsto dalla normativa vigente);
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate a dirigenti e preposti (ove presenti all'interno dell'organizzazione);
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) l'istruzione adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

4.7 Utilizzo appropriato delle risorse aziendali

Tutti i destinatari interni del Codice Etico, autorizzati ad usufruirne, sono tenuti a tutelare e garantire l'utilizzo appropriato delle risorse aziendali. Deve essere prestata costante attenzione a non sprecare beni o risorse dell'azienda. In particolare, nessun supporto informatico, ivi compresa la rete internet, può essere utilizzato per scopi differenti da quelli propri della mission aziendale e comunque in violazione dei principi espressi dal presente Codice Etico.

Medi K nel mettere a disposizione linee telefoniche, sistemi di posta elettronica nonché l'accesso a Internet per lo svolgimento delle attività aziendali, rifiuta qualunque utilizzo dei supporti informatici, ivi compresa la rete internet, che possa in qualunque modo ledere la dignità, il decoro e la reputazione di chicchessia.

L'accesso a tali risorse, messe a disposizione dalla Società, deve servire all'attività lavorativa ed è

fatto divieto servirsi di questi sistemi:

- per vedere o inviare materiali osceni, istiganti all'odio, discriminatori o molesti;
- per un'attività economica esterna;
- per il gioco d'azzardo o altre attività illegali;
- per caricare e scaricare software, violando i diritti d'autore, e/o software riservato, che potrebbe essere soggetto a controlli di esportazione.

La posta elettronica, i messaggi telefonici e ogni tipo di informazione memorizzata sulle apparecchiature di Medi K sono considerati di proprietà dell'azienda.

La Società ha il diritto di controllare periodicamente tali sistemi di comunicazione con le modalità definite all'interno della relativa procedura prevista dal Modello Organizzativo 231/01.

4.8 Trattamento dei dati personali di dipendenti e collaboratori

La privacy di dipendenti e collaboratori è tutelata mediante l'adozione di adeguate regole in relazione alla tipologia di informazioni da richiedere mediante l'utilizzo di specifiche modalità di trattamento e conservazione dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali è ammesso soltanto nel rispetto della legislazione vigente e, comunque, offrendo agli stessi la più ampia informativa ed assistenza, come da relativa procedura prevista dal Modello Organizzativo 231/01.

5. Attuazione e controllo sul rispetto del codice etico

5.1 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs. 231/01 ha il compito di vigilare circa eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice Etico, direttamente o tramite soggetti delegati, con la collaborazione delle diverse Funzioni aziendali a ciò preposte dalle procedure speciali vigenti, con i mezzi e le modalità di cui al Modello Organizzativo 231/01.

5.2 Immediata segnalazione di probabili o sospette violazioni

Tutti i destinatari hanno la responsabilità e l'obbligo di segnalare immediatamente ogni violazione del presente Codice Etico, sospetta, probabile o effettiva, all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.lgs. 231/01 e disciplinato dal Modello Organizzativo di cui Medi K si è dotata.

Non verranno adottati provvedimenti disciplinari o azioni punitive nei confronti di chi abbia segnalato, in buona fede, una sospetta violazione del Codice Etico, rivelatasi poi insussistente a seguito delle indagini svolte dall'O.d.V. preposto in tal senso.

La Società ha attivato a tal fine gli opportuni canali di comunicazione dedicati per agevolare il processo di segnalazione all'O.d.V..

Come previsto dal Modello Organizzativo 231/01 è stata predisposta apposita casella di posta elettronica (odv@medik.net) presso la quale possono essere inviate le eventuali segnalazioni in ordine al mancato rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo 231/01 e che potrà essere utilizzata anche per le segnalazioni di natura anonima, ovvero quelle nelle quali non sia possibile risalire all'identità del mittente. È stata altresì posizionata in un'area comune aziendale apposita cassetta chiusa a chiave, il cui accesso è consentito solamente all'Organismo, per eventuali segnalazioni cartacee.

5.3 Procedimento disciplinare

L'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo i risultati delle indagini svolte, anche sulla base di segnalazioni di cui al p.to 5.2, con eventuali proposte per l'applicazione delle possibili sanzioni disciplinari.

L'irrogazione delle sanzioni resta di competenza dell'Organo Amministrativo nei limiti di quanto stabilito dal Modello Organizzativo 231/01.

Nel caso il soggetto competente ad irrogare la sanzione sia coinvolto in una delle attività illecite previste nel presente Codice Etico o oggetto di condotta penalmente rilevante per uno dei reati di cui al D.lgs. 231/01, l'O.d.V. informerà tempestivamente l'Assemblea dei Soci che delibererà in merito alla revoca del mandato per giusta causa.

5.4 Sanzioni

L'organo competente, a seconda della gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto risultato coinvolto in una delle attività illecite previste dal presente Codice Etico ed eventualmente previsti come causa di imputazione di responsabilità amministrativa ai sensi del D.lgs. 231/01, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente da eventuali esercizi dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Nell'erogazione delle sanzioni l'organo competente non mancherà di tener conto:

	CODICE ETICO	Rev1
---	---------------------	------

- delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- della tipologia dell'illecito perpetrato;
- della gravità della condotta tenuta;
- dell'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
- dell'eventuale recidività del soggetto.

I comportamenti in violazione del presente Codice Etico possono costituire relativamente:

- ai dipendenti, un grave inadempimento rilevante ai fini del licenziamento;
- agli amministratori, giusta causa per revoca del mandato con effetto immediato;
- ai fornitori di beni e servizi, causa di risoluzione con effetto immediato del contratto per inadempimento grave ai sensi dell'art. 1453 C.C.

In queste ipotesi la Società ha diritto al risarcimento dei danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.