



CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO



Fondo per l'assistenza sanitaria
integrativa per i dipendenti
da imprese
della distribuzione cooperativa

Piazzale di Porta Pia, 116 - 00198 ROMA
Telefono 06 8552454
Fax 06 85345972
www.coopersalute.it

Fondo di assistenza sanitaria integrativa
per i dipendenti da imprese della
distribuzione cooperativa - COOPERSALUTE



**Fondo di assistenza sanitaria integrativa
per i dipendenti da imprese
della distribuzione cooperativa – COOPERSALUTE**

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

in vigore dal 1° giugno 2019

Il presente documento è di esclusiva proprietà del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa – Cooperalute. La riproduzione diffusione e/o la comunicazione a terzi del presente documento può avvenire esclusivamente a seguito di esplicita richiesta scritta della stessa al Fondo Cooperalute unico soggetto autorizzato in tal senso.

Ne è vietata la riproduzione, la divulgazione e l'utilizzo, anche parziali, in mancanza di espressa autorizzazione scritta.



INTRODUZIONE	5
1. OBIETTIVI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	6
1.1. Ambito di applicazione del codice etico e di comportamento	7
2. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	8
2.1. Etica e conformità alle leggi	8
2.2. Integrità e lealtà nei confronti del Fondo	8
2.3. Imparzialità	9
2.4. Professionalità e valorizzazione delle risorse umane	9
2.5. Riservatezza e tutela delle informazioni	9
2.6. Correttezza in caso di conflitti di interesse	9
2.7. Tutela del patrimonio e trasparenza nella gestione	10
2.8. Correttezza e rispetto delle regole nei confronti dei propri interlocutori	10
2.9. Trasparenza e completezza dell'informazione	10
2.10. Protezione della salute e dell'integrità della persona	11
2.11. Tutela ambientale	11
3. PRINCIPI E NORME COMPORTAMENTALI	12
3.1. Principi di comportamento nei rapporti con i collaboratori	12
3.2. Selezione del personale	12
3.3. Costituzione del rapporto di lavoro	12
3.4. Gestione del personale	13
3.5. La privacy del collaboratore	13
3.6. Tutela dei beni aziendali	14
3.7. Conflitto di interessi	15
3.8. Riservatezza e tutela della privacy	16
3.9. Trasparenza della contabilità, documentazione e rendicontazione	16
3.10. Regali, omaggi e benefici	17
3.11. Comunicazioni	17
4. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON GLI ISCRITTI	18
4.1. Crescita del Fondo	18
4.2. Comunicazioni agli iscritti	18
4.3. Controllo della qualità e della customer satisfaction	19
4.4. Riservatezza e tutela della privacy degli iscritti	19
5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI	20
5.1. Scelta del fornitore	20
5.2. Integrità e indipendenza nei rapporti	20
6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI ISTITUZIONALI	21
6.1. Contrasto dei fenomeni corruttivi	21
6.2. Attività di Vigilanza	22
7. RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI	23
7.1. Elargizione di contributi	23
8. OSSERVANZA DEL CODICE ETICO	24
8.1. Sanzioni dipendenti e collaboratori	24
8.2. Sanzioni Fornitori	24



Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa – CoopSalute (di seguito, per brevità, anche solo “CoopSalute” o il “Fondo”), con l’adozione del presente Codice Etico e di Comportamento intende manifestare l’insieme dei valori di cui si fa portatore e le linee guida che devono ispirare l’operato di tutti coloro che operano per conto del Fondo e cui devono attenersi nel perseguimento dell’oggetto sociale.

Il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito, per brevità, anche solo il “Codice”) è lo strumento con il quale il Fondo esplicita i valori, le regole comportamentali e gli impegni cui viene riconosciuto valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice ed in particolare la Direzione, i dipendenti, i collaboratori ed fornitori del Fondo.

L’adozione del Codice Etico intende soddisfare le necessità e le aspettative di tutti gli interlocutori di CoopSalute (soci, collaboratori, iscritti, fornitori, parti sociali e istituzioni) al fine di costituire una realtà trasparente e orientata al rispetto della legge, dei regolamenti aziendali e dei migliori standard etici e comportamentali.

Il Codice è anche uno strumento di governance e, in quanto tale, parte integrante del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi del Fondo.

A tutti coloro che operano per e con il Fondo viene richiesto di verificare l’aderenza dei propri comportamenti e delle proprie azioni ai valori sociali, quale prima condizione per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.



OBIETTIVI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il Codice Etico e di Comportamento è il documento approvato dal Consiglio Direttivo del Fondo e rappresenta uno dei principali strumenti di governance con il quale detto Organo di Direzione esplicita i valori, i principi di comportamento, gli impegni, nonché le responsabilità che il Fondo assume nei confronti di tutti i portatori di interesse, sia verso l'interno che verso l'esterno.

Il presente Codice Etico e di Comportamento, inoltre, deve considerarsi "norma base" di riferimento per tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano con il Fondo siano essi soci, dipendenti, consulenti, collaboratori, outsourcer, fornitori e partner, rendendo esplicito l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità gravanti su ciascuno.

Lo spirito del presente Codice è di combinare i principi propri dell'etica con i principi della gestione economica, quale condizione indispensabile per la crescita sostenibile del Fondo nel lungo periodo e di definire linee guida e norme comportamentali al fine di prevenire comportamenti illeciti, immorali e comunque contrari a norme di legge ed alle finalità statutarie del Fondo.

In particolare, il presente Codice Etico e di Comportamento mira a promuovere:

- etica e conformità alle leggi;
- integrità e lealtà nei confronti del Fondo;
- imparzialità;
- professionalità e valorizzazione delle risorse umane;
- riservatezza e tutela delle informazioni;
- correttezza in casi di conflitto di interesse;
- tutela del patrimonio e trasparenza nella gestione;
- correttezza e rispetto delle regole nei confronti dei propri interlocutori;
- concorrenza libera e leale;
- diligenza e accuratezza nell'esecuzione dei compiti e dei contratti;
- trasparenza e completezza dell'informazione;
- protezione della salute e dell'integrità della persona;
- tutela ambientale



Ambito di applicazione del codice etico e di comportamento

Il Codice Etico e di Comportamento si applica senza eccezioni ai seguenti destinatari:

- Assemblea dei delegati, quale espressione della volontà dei soci, nell'adempimento dei compiti previsti dallo Statuto;
- Consiglio Direttivo, nel fissare gli obiettivi da perseguire, nel proporre gli investimenti, nel processo decisionale e gestionale;
- Dirigenti, nel farsi carico di dare concreta attuazione alle linee guida poste dal Consiglio Direttivo e di diffondere i principi del presente Codice all'interno e all'esterno del Fondo;
- Collegio Sindacale, nei rapporti con gli altri organi sociali e nell'espletamento di tutti i compiti di controllo conferiti dallo Statuto e dalla Legge;
- Dipendenti, outsourcer, fornitori, partner e collaboratori, cui è chiesto di impegnarsi nel dare il proprio apporto al perseguimento dell'oggetto sociale adeguando le modalità di prestazione dell'attività lavorativa, nei rapporti interni e con soggetti esterni, alle finalità e alle disposizioni previste dal Codice;
- Soggetti che intrattengano rapporti di qualsiasi natura e durata con il Fondo e che operano per il conseguimento degli obiettivi sociali.

Il Fondo , garantisce la massima diffusione del presente Codice Etico e di Comportamento a tutti i livelli organizzativi, mediante apposite attività di comunicazione e informazione e, comunque, pubblicando lo stesso anche sul sito internet del Fondo **www.coopersalute.it**.

2.



PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

Il Fondo sanziona qualsiasi comportamento che dovesse discostarsi dagli standard etici come di seguito definiti. A tutti i soggetti che operano per e con il Fondo è richiesta la conoscenza e il rispetto dei principi etici senza eccezione alcuna.

2.1.

Etica e conformità alle leggi

Coopersalute opera nel rispetto delle Leggi vigenti, dell'etica professionale, dei regolamenti interni e di quelli associativi. Il perseguimento dell'interesse sociale non può e non deve mai giustificare una condotta contraria ai principi di onestà, correttezza, legittimità e trasparenza.

La conformità dei comportamenti alle disposizioni di legge è un requisito inderogabile per il Fondo e per tutti i suoi collaboratori. Ogni collaboratore deve essere a conoscenza delle implicazioni di legge e delle responsabilità relative alla sua attività.

Il collaboratore che ritenesse di ravvisare un comportamento non conforme alle disposizioni di Legge o ai regolamenti interni del Fondo dovrà al più presto informarne il proprio superiore e/o la Direzione del Fondo. Laddove la coerenza tra le norme della diligenza professionale, la politica sociale e i requisiti di legge non siano di immediata comprensione, verranno in rilievo capacità di giudizio e buon senso; ove necessario, ogni collaboratore si dovrà consultare con il proprio responsabile.

2.2.

Integrità e lealtà nei confronti del Fondo

Nello svolgimento delle attività poste in essere dal Consiglio Direttivo, dirigenti, dipendenti, consulenti, outsourcer, partner e fornitori, il Fondo si ispira ai più elevati principi di integrità e lealtà e aderisce ad un elevato standard di etica nella conduzione delle attività sociali.

In nessun caso il perseguimento di un legittimo interesse del Fondo può giustificare una condotta non onesta o sleale. Coopersalute adotta strumenti organizzativi volti a dissuadere la violazione di disposizioni di legge e dei principi di comportamento da parte dei destinatari del Codice.



2.3.

Imparzialità

Coopersalute, nei rapporti con i propri stakeholder, opera nella più completa imparzialità ed evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose e l'orientamento sessuale.

2.4.

Professionalità e valorizzazione delle risorse umane

Il Fondo contribuisce al mantenimento di un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri dipendenti, collaboratori, fornitori e partner. Essa è impegnata a valorizzare ed accrescere le competenze delle proprie risorse umane, mettendo a disposizione delle medesime idonei strumenti di formazione, aggiornamento professionale e sviluppo.

2.5.

Riservatezza e tutela delle informazioni

Coopersalute garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso con particolare riferimento ai dati sensibili/particolari ex art. 9 del R.G. UE 679/2016. Ai dipendenti e collaboratori è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio dell'attività professionale e comunque nei limiti e secondo le prescrizioni previste dalla normativa applicabile vigente e dai regolamenti interni.

2.6.

Correttezza in caso di conflitti di interesse

Nello svolgimento di ogni attività, Coopersalute opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale, per il soddisfacimento prevalente di un interesse personale per trarne un vantaggio. In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio del Fondo può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice Etico e di Comportamento.



2.7.

Tutela del patrimonio e trasparenza nella gestione

Il Fondo si adopera affinché le performance economico - finanziarie siano tali da accrescere il valore patrimoniale di Coopersalute nel tempo, salvaguardandone l'equilibrio economico e tecnico del Fondo.

Coopersalute garantisce una gestione corretta e trasparente nel rispetto delle leggi, a tutela dei propri iscritti e di tutti gli stakeholder. Coopersalute considera eticamente centrale il rispetto dei principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del patrimonio, la tutela dei creditori e dei terzi, la trasparenza e correttezza dell'attività posta in essere sotto il profilo economico e finanziario.

2.8.

Correttezza e rispetto delle regole nei confronti dei propri interlocutori

Nei confronti dei propri interlocutori, sia essi pubblici o privati, (es. iscritti, Associazioni Cooperative, Federazioni Sindacali, outsourcer, fornitori, Pubblica Amministrazione, ecc.) Coopersalute si adopera affinché vengano tenuti comportamenti leciti e onesti. Coopersalute condanna ogni forma di corruzione sia nei confronti di soggetti pubblici sia di parti private.

Tutti i rapporti del Fondo che coinvolgono un soggetto pubblico devono essere condotti nel rispetto della legge evitando comportamenti che, direttamente o indirettamente, siano finalizzati a ottenere favori o vantaggi di qualsiasi natura. Per tali ragioni sono vietati espressamente l'effettuazione o l'accettazione di pagamenti personali di qualsiasi tipo o da qualsiasi soggetto (sia esso un socio, un iscritto, un fornitore, un partner o un soggetto pubblico) per ottenere nuovi iscritti o avviare nuove attività, per mantenere le attività esistenti o per ottenere in modo improprio un qualsiasi interesse o vantaggio. Coopersalute desidera assicurare che nello svolgimento della propria mission, tutti i soggetti che agiscono in suo nome, operino nel rispetto dei più alti standard d'integrità.

2.9.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni che vengono diffuse da Coopersalute devono essere complete,



trasparenti, veritiere e comprensibili e la loro registrazione deve avvenire in modo accurato e fedele, tale da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli. Il Fondo si astiene dal fornire, in qualsiasi caso, informazioni false o tendenziose e vieta di rilasciare dichiarazioni false e ingannevoli a qualunque soggetto.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente archiviata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, archiviato e controllato l'operazione stessa.

2.10.

Protezione della salute e dell'integrità della persona

Ai Dirigenti, dipendenti e collaboratori, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario del Fondo, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri e conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Coopersalute ripudia ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona e qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale.

2.11.

Tutela ambientale

Coopersalute ritiene che l'ambiente sia un bene primario da salvaguardare. Per tali ragioni si impegna ad osservare le norme previste dalla legislazione vigente in materia di tutela ambientale e mette in atto tutte le misure affinché anche i propri collaboratori e parti terze (fornitori di beni e servizi) si astengano da porre in essere comportamenti vietati dalle previste disposizioni di legge. Nella scelta dei fornitori il Fondo privilegia soggetti che investono e utilizzano prodotti eco-compatibili ed energie rinnovabili.



PRINCIPI E NORME COMPORTAMENTALI

Le responsabilità assunte nei confronti dei propri iscritti e la caratteristica dei suoi interlocutori rendono di primaria importanza la gestione dei rapporti con gli stakeholder, intendendosi per tali tutti i soggetti pubblici e privati, italiani e stranieri – individui, gruppi, aziende, istituzioni – che abbiano, a qualsiasi titolo, rapporti con il Fondo e/o abbiano comunque un interesse nelle attività dello stesso.

3.1.

Principi di comportamento nei rapporti con i collaboratori

Coopersalute riconosce la centralità delle risorse umane. La gestione dei rapporti di lavoro è orientata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno. Il Fondo fa sì che i propri collaboratori abbiano sempre un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti loro assegnati. Per queste ragioni Coopersalute è impegnata a valorizzare e ad accrescere le competenze delle proprie risorse umane, mettendo loro a disposizione idonei strumenti di supporto, formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

3.2.

Selezione del personale

La valutazione del personale da inserire in organico viene effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze interne, garantendo 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 Direzione di Coopersalute, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, infiltrazione di organizzazioni criminali, situazioni di conflitto di interesse tra selezionatore e candidati o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

3.3.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto esclusivamente con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di lavoro nero. 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;
- istruzioni sulle modalità di trattamento dei dati personali e per la sicurezza delle informazioni.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione dei suoi contenuti. La definizione di criteri di trattamento economico devono essere chiari ed oggettivi, comunicati a tutti i collaboratori e deve essere richiesto l'utilizzo responsabile delle risorse che impiegano per svolgere il proprio lavoro.

3.4.

Gestione del personale

Il Fondo evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori per promozione o trasferimento e su considerazioni di merito per l'assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti. L'accesso a ruoli e incarichi superiori è stabilito in considerazione di competenze e capacità. Inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione della maternità/paternità, della cura dei figli, per una piena conciliazione tra la vita familiare e quella lavorativa dei genitori.

3.5.

La privacy del collaboratore

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che il Fondo richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione in pieno rispetto del Regolamento UE 2016/679 e del principio di "minimizzazione" dei dati in esso esplicitato, trattando solo i dati



adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per il perseguimento delle finalità per cui sono raccolti e trattati.

È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. E' previsto inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

3.6.

Tutela dei beni aziendali

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni del Fondo attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri di beni del Fondo o comunque in contrasto con l'interesse di Coopersalute;
- attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità.

Il Fondo si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture informatiche fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti. In particolare per quanto riguarda il sistema informatico del Fondo, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza e dai regolamenti aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici né del Fondo né esterni;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine del Fondo;
- non scaricare software, anche gratuito (freeware e shareware) prelevato da siti internet non attinente allo svolgimento delle mansioni assegnate, utilizzo di programmi di file sharing ed in generale a non installare software contraffatto o privo di regolare licenza d'uso;



- non utilizzare le infrastrutture informatiche aziendali per il trasferimento illegittimo di programmi o altri documenti protetti dal diritto d'autore;
- segnalare prontamente e senza indugio alla Direzione il furto o smarrimento di telefoni e/o computer aziendali;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi né scaricare materiale relativo a materiale pornografico, razzista, lesivo del comune senso del pudore, dell'onorabilità, individuale o collettiva ecc.);
- non accedere a siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate ed in generale la registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa o a quanto definito nel presente regolamento;
- non registrarsi e partecipare per motivi non professionali, anche utilizzando pseudonimi (o nicknames), a forum, chat, social network;
- compiere attività che possono anche solo potenzialmente compromettere in qualsiasi modo la sicurezza e l'efficienza delle risorse informatiche e della rete aziendale.

3.7.

Conflitto di interessi

Nello svolgimento delle attività affidate ciascuno opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio del collaboratore ed entrare in contrasto con le sue responsabilità nei confronti del Fondo.

A titolo meramente semplificativo, costituiscono tipici casi di conflitto di interesse, pur non essendo l'elenco da considerarsi esaustivo:

- situazioni in cui viene perseguito un interesse diverso dalla missione del Fondo;
- compimento di attività che possano interferire con la capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse del Fondo;
- compimento di attività attraverso le quali si possa trarre vantaggio personale



diretto e/o indiretto da opportunità connesse con le attività del Fondo.

In ogni caso, qualora un soggetto ritenga di trovarsi in una posizione di conflitto di interessi, oltre a segnalarla, deve astenersi dall'adottare qualsiasi decisione e/o svolgere attività i cui effetti ricadano, direttamente o indirettamente, sul Fondo. Non è tollerato nessun comportamento illecito neppure se tenuto nella convinzione di arrecare a Coopersalute stessa un vantaggio o di agire nel suo interesse.

3.8.

Riservatezza e tutela della privacy

Il Fondo assicura la riservatezza di tutte le informazioni in proprio possesso, assicurando sempre il rispetto della legislazione nazionale ed europea vigente in materia di privacy con particolare riferimento al Regolamento (UE) n. 2016/679. I soggetti che venissero a conoscenza di un'informazione riservata:

- devono astenersi dal comunicarla a terzi se non per ragioni di ufficio e soltanto previa autorizzazione della Direzione e comunque nel rispetto della normativa vigente e delle indicazioni ricevute;
- devono dichiarare espressamente il carattere riservato delle informazioni trasmesse e pretendere l'obbligo alla riservatezza anche da parte del soggetto terzo.

3.9.

Trasparenza della contabilità, documentazione e rendicontazione

Il Fondo adotta standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti ed adeguati ai principi contabili applicabili e si impegna a mantenere un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nell'identificare, prevenire e gestire i rischi di qualsivoglia natura, le frodi e comportamenti costituenti reato. Il Fondo opera con la massima trasparenza contabile e con accuratezza e completezza dell'informazione per le relative registrazioni.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'agevole registrazione contabile,



l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione. Ciascuna registrazione contabile, a sua volta, deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

E' compito di ogni dipendente collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità, nonché far sì che la relativa documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Pertanto, i dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o gravi trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si basano, sono tenuti a riferire i fatti alla Direzione e quando necessario alla Presidenza.

3.10.

Regali, omaggi e benefici

Operando nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei regolamenti interni, il perseguimento dell'interesse del Fondo non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà. Anche per questo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte. E' ammessa l'erogazione di omaggi, regali e/o benefit esclusivamente quando rientrano nella normale prassi di liberalità e cortesia commerciale. E' consentito accettare o offrire doni o omaggi che rientrino nei consueti usi di ospitalità, cortesia e particolari ricorrenze.

3.11.

Comunicazioni

Consapevole dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per i propri iscritti e la comunità in genere, Coopersalute assume la trasparenza come proprio obiettivo nei rapporti con tutti gli stakeholder. Ogni comunicazione deve avvenire nel rispetto dei criteri di trasparenza, eticità e correttezza. Le informazioni degli stakeholder sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.



PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON GLI ISCRITTI

L'eccellenza dei servizi di Coopersalute si fonda sull'attenzione agli iscritti e sulla disponibilità a soddisfarne le richieste. L'obiettivo perseguito è quello di garantire una risposta immediata, qualificata e competente alle esigenze degli iscritti, con comportamenti corretti e professionali.

Il Fondo intende mantenere con i propri iscritti rapporti improntati ai più elevati standard di disponibilità e correttezza in un'ottica di collaborazione e assistenza continua volta a garantire soddisfazione e fiducia degli stessi.

4.1.

Crescita del Fondo

L'attività volta all'acquisizione di nuovi iscritti dovrà svolgersi nel rispetto dei principi e delle previsioni statutarie, in un regolare contesto di mercato ed in leale competizione con i concorrenti, nell'osservanza delle norme legislative applicabili e evitando qualsivoglia tipologia di comportamento corruttivo o concessivo, sia nei rapporti con enti o soggetti pubblici che verso soggetti privati.

4.2.

Comunicazioni agli iscritti

Le comunicazioni agli iscritti e i moduli relativi all'iscrizione al Fondo devono essere:

- conformi alle normative vigenti ed ai Regolamenti aziendali adottati, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione dell'iscritto;
- tempestive e chiare nella formulazione.

Lo stile di comportamento nei confronti dei propri iscritti deve essere improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.



4.3.

Controllo della qualità e della customer satisfaction

Il Fondo si impegna a garantire adeguati ed elevati standard di qualità dei servizi ed a monitorare sistematicamente l'adeguatezza dei propri processi e la soddisfazione dei propri iscritti, con l'obiettivo di perseguire e migliorare nel tempo la capacità del Fondo di fornire servizi che ottemperino ai requisiti dell'iscritto e a quelli cogenti applicabili, accrescendo, nel contempo, la soddisfazione dell'iscritto stesso.

4.4.

Riservatezza e tutela della privacy degli iscritti

Il trattamento dei dati è improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza e minimizzazione dei dati e viene svolto mediante misure tecniche e organizzative adeguate, a garantire, fra l'altro, la sicurezza, la riservatezza, l'integrità, la disponibilità e la resilienza dei sistemi e dei servizi, evitando il rischio di perdita, distruzione, accesso o divulgazione non autorizzati o, comunque, uso illecito degli stessi.



PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

Nei rapporti di fornitura di beni e/o servizi, Cooperalute mira a conciliare la ricerca del massimo vantaggio competitivo e la concessione delle medesime opportunità a ciascun fornitore, in un contesto di reciproca lealtà, chiarezza, correttezza e imparzialità. Il Fondo impronta la propria condotta, nella fase di acquisizione di beni e servizi, alla ricerca del miglior rapporto qualità/prezzo ed eticità, adottando criteri e valutazioni il più possibile oggettive circa competitività, integrità ed affidabilità dei fornitori, secondo lealtà ed imparzialità di giudizio.

5.1.

Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca di fornitori in possesso di requisiti professionali e qualitativi idonei e alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore. In particolare, i collaboratori addetti a tali processi sono tenuti a:

- non precludere ad alcun soggetto, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare una concorrenza sufficiente, considerando sempre più imprese nella selezione dei fornitori.

Il Fondo pur non manifestando preclusioni verso alcun fornitore, categoria di fornitori ed altre controparti, non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con persone e soggetti delle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, soggetti legati a riciclaggio, traffico di droga, usura, finanziamento al terrorismo e comunque non coerenti con i principi di etica e responsabilità sociale a cui il Fondo ispira le proprie attività.

5.2.

Integrità e indipendenza nei rapporti

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza e condizioni contrattuali opportunamente documentate.



PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI ISTITUZIONALI

Nei rapporti con le istituzioni nazionali o internazionali Cooperalute si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni del Fondo in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva o corruttiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal Consiglio Direttivo o dalla Direzione. Cooperalute si adopera affinché i rapporti con le Istituzioni Pubbliche siano improntati a criteri di trasparenza, professionalità e massima collaborazione.

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche volti al presidio degli interessi complessivi del Fondo e collegati all'attuazione dei suoi programmi che comportino impegni nei confronti delle Istituzioni pubbliche, sono riservati esclusivamente ai soggetti a ciò delegati. Tutti i Soggetti destinatari del presente Codice devono perseguire i legittimi obiettivi del Fondo, rifiutando ogni accordo illecito con esponenti della Pubblica Amministrazione e con esponenti di altre associazioni/società.

6.1.

Contrasto dei fenomeni corruttivi

Cooperalute contrasta qualsivoglia tipo di comportamento corruttivo, proprio o di terzi, nei confronti dei pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, di qualsivoglia soggetto connesso o collegato con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata. E' pertanto fatto divieto di:

- privilegiare in alcun modo o proporre opportunità d'impiego e/o altre forme di vantaggio illegittimo al personale della PA coinvolto;
- offrire o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, regali o qualsivoglia utilità a personale della Pubblica Amministrazione o a loro familiari, salvo il caso in cui si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che violino la parità di trattamento nei rapporti con la PA;



- aderire a qualsiasi richiesta di contributi/sponsorizzazioni che possano influenzare decisioni o favorire il Fondo in caso di controlli/ ispezioni/ verifiche da parte delle Autorità preposte;
- acconsentire a dare o promettere denaro o altra utilità a seguito di richieste e/o pressioni indebite da parte di esponenti pubblici.

6.2.

Attività di Vigilanza

Il Fondo favorisce e supporta l'attività di vigilanza e controllo da parte delle Autorità Pubbliche e richiede che i propri collaboratori forniscano ad esse il massimo della collaborazione e garantiscano la rigorosa osservanza di norme e regolamenti.



7.

RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI

Qualsiasi rapporto con i Soci del Fondo Coopersalute, partiti politici, comitati o associazioni riferibili ad un partito politico, nonché a loro rappresentanti e/o candidati, deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

7.1.

Elargizione di contributi

Il Fondo può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, che dispongano di regolari statuti e atti costitutivi e che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico. Per garantire coerenza ai contributi elargiti, la gestione è regolata affinché siano rispettati i seguenti criteri:

- finalità, anche indirettamente, riconducibile alla missione del Fondo o che comunque risulti coerente con i valori di Coopersalute e dei suoi Soci;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa delibera da parte del Consiglio Direttivo;
- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

8.



OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico e di Comportamento è vincolante per tutti coloro che agiscono al fine di realizzare gli scopi associativi del Fondo. Il Codice Etico è quindi vincolante per gli organi associativi, per tutti i dipendenti e collaboratori a qualunque titolo, per i consulenti che, a diverso titolo, svolgono attività in nome e/o per conto del Fondo. Coopersalute richiede inoltre ai propri principali Fornitori di beni e di servizi di tenere condotte che siano in linea con i principi generali del Codice.

8.1.

Sanzioni dipendenti e collaboratori

L'osservanza delle norme del presente Codice Etico e di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi rapporti regolati con il Fondo.

8.2.

Sanzioni Fornitori

L'osservanza delle norme del presente Codice Etico e di Comportamento deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali anche dei fornitori di beni e di servizi, con facoltà del Fondo, in caso di violazione dello stesso, di risolvere i relativi rapporti contrattuali anche ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1456 del Codice Civile e fermo restando il risarcimento dei danni eventualmente causati per fatto e colpa del Fornitore.

