



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 1 di 32



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

# CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO EX L. 190/2012

Revisione		
Rev. n.	Data	Motivo
1	30/03/2018	Prima emissione
2	17/09/2018	Seconda emissione comprensivo di codice di comportamento

Bolzano, il 17/09/2018

Approvazione del consiglio di amministrazione



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

**Codice etico  
e di comportamento**  
*Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 2 di 32

# Sommario

<b>1. PRESUPPOSTI E FINALITÀ DEL CODICE ETICO .....</b>	<b>4</b>
1/A – STORIA E ATTIVITÀ .....	4
1/B – PRINCIPI GENERALI.....	6
1/C – DESTINATARI.....	8
1/D – ASSUNZIONE DI IMPEGNO DI SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. ....	8
1/E – IMPEGNO DEI DESTINATARI .....	9
<b>2. RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE</b>	
<b>INFORMATICA MEDICA S.R.L. ....</b>	<b>11</b>
2/A – FORNITORI .....	11
2/B – CLIENTELA .....	12
<b>3. I DIPENDENTI DI SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. ....</b>	<b>13</b>
3/A – GENERALITA' .....	13
3/B – SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI .....	13
3/C – SVILUPPO RISORSE UMANE .....	14
3/D – DIGNITA', SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI .....	15
3/E – OBBLIGHI DEI DIPENDENTI .....	15
3/E.1 <i>Generalita' – doveri contrattuali</i> .....	15
3/E.2 <i>Trasparenza e rispetto dei doveri di riservatezza</i> .....	16
<b>4. POLITICA AMBIENTALE .....</b>	<b>18</b>
<b>5. ANTIRICICLAGGIO.....</b>	<b>18</b>
<b>6. CODICE DI COMPORTAMENTO DEGLI AMMINISTRATORI E DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ SAIM –</b>	
<b>SUDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. EX L. 190 /2012.....</b>	<b>19</b>
6/A. OGGETTO E FINALITÀ .....	19



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 3 di 32

6/B AMBITO DI APPLICAZIONE .....	19
6/C PRINCIPI GENERALI.....	19
6/D REGALI, COMPENSI E ALTRE UTILITÀ .....	20
6/E PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI .....	21
6/F COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI D'INTERESSE .....	21
6/G OBBLIGO DI ASTENSIONE .....	22
6/H PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	22
6/I COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI PRIVATI .....	22
6/L COMPORTAMENTO IN SERVIZIO .....	23
6/M RAPPORTI CON IL PUBBLICO.....	23
6/N CONTRATTI ED ALTRI ATTI NEGOZIALI .....	24
6/O VIGILANZA, MONITORAGGIO E ATTIVITÀ FORMATIVE.....	24
6/P RESPONSABILITÀ CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO .....	25
<b>7. COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI .....</b>	<b>26</b>
<b>8. PREVENZIONE - CONTROLLO INTERNO - ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>27</b>
<b>9. SANZIONI.....</b>	<b>28</b>
9/A - VIOLAZIONI DEL MODELLO .....	28
9/B - MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI .....	29
9/C - MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	31
9/D - MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI, INCLUSO L'O.D.V. ....	31
<b>10. DISPOSIZIONE FINALE ED ENTRATA IN VIGORE .....</b>	<b>32</b>



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 4 di 32

## 1. PRESUPPOSTI E FINALITÀ DEL CODICE ETICO

### 1/A – STORIA E ATTIVITÀ

SAIM – Sudtirolo Alto Adige Informatica Medica s.r.l. è una partnership pubblico – privata (PPP) **fondata nel 2004** a seguito di una gara nella forma di appalto di concorso. La società è stata costituita, in origine, per realizzare un Hospital Information System per le allora aziende sanitarie di Bolzano e Merano.

**Nel 2007** è stata fondata l'Azienda sanitaria dell'Alto Adige dalle allora quattro aziende sanitarie di Merano, di Bolzano, di Bressanone e di Brunico tramite legge provinciale n° 7/2001.

**Nel 2015** è stata effettuata un'approfondita analisi tecnica, economico-finanziaria e legale al fine di verificare l'opportunità, confermandola, di incaricare SAIM S.r.l. dell'**informatizzazione della Cartella Clinica Integrata dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige**.

A tal fine, nel corso dell'**anno 2016**, è stato effettuato un ambizioso **riassetto della società** SAIM S.r.l. che ha previsto:

- la riduzione del consiglio di amministrazione (CDA) da 5 a 3 membri
- l'ingresso della società austriaca PCS GmbH tramite cessione del 50% delle quote in possesso di Insiel Mercato
- adeguamento degli statuti di SAIM S.r.l.
- elaborazione di un contratto di servizio con una netta e chiara distribuzione dei rischi e delle responsabilità tra le parti consociate
- redazione di un solido e sostanzioso capitolo d'oneri integrativo con stringenti accordi sul livello di servizio
- elaborazione di un piano economico-finanziario chiaro e stringente

**Nel 2017 la SAIM 2.0 è espressione di un modello innovativo PPP** con il seguente assetto societario:

- **Azienda sanitaria dell'Alto Adige: 51%**

**ATI (Associazione temporanea d'impresa): 49%, di cui**

- Insiel Mercato S.p.A.: 23,25%
- PCS S.r.l.: 23,25%
- DATEF S.p.A.: 2,5%



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 5 di 32

L'attività della società ha per oggetto la fornitura, lo sviluppo e l'implementazione del programma e delle applicazioni del Sistema Informativo Sanitario Integrato (SISI), in superamento di quello della cartella clinica ospedaliera, e la sua manutenzione ordinaria e straordinaria sino al termine del contratto.

La sede sociale si trova in Bolzano Via Cassa di Risparmio n. 4 ed è retta da un Consiglio di amministrazione composto da tre membri (Presidente, Amministratore Delegato – con funzioni di Vicepresidente e Consigliere). La società ha anche istituito il Collegio Sindacale.

Il CODICE ETICO è stato concepito per definire i valori etici fondamentali della società SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. ed allo scopo di poter riferire a tali valori, l'organizzazione dell'attività aziendale alla luce di regole di comportamento e responsabilità deontologiche che gli stakeholder – ad es. amministratori e/o sindaci e/o soci e/o dipendenti, ma anche tutti i soggetti esterni che abbiano con essa rapporti nell'ambito della sua attività - debbono osservare.

Il presente CODICE ETICO persegue così lo scopo di fornire indicazioni generali di natura etico-comportamentale e di contribuire a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati previsti dal D.lgs. n. 231/2001, nel quadro del "Modello di organizzazione e Gestione" ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, che SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. ha deciso di adottare.

Pertanto, il presente CODICE ETICO non contiene la previsione di regole di condotta per specifiche situazioni, ma piuttosto **regole generali di comportamento**, alle quali la società ed i suoi stakeholder intendono ispirarsi, con trasparenza e lealtà.

E ciò, più in generale, quanto ai collaboratori interni della società, anche in funzione dei più ampi obblighi di collaborazione, correttezza, diligenza e fedeltà richiesti dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa, a cui tutti sono tenuti nello svolgimento di qualsiasi prestazione in favore di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 (diligenza del prestatore di lavoro) e 2105 (obbligo di fedeltà) del Codice Civile e dalla contrattazione collettiva nazionale del settore "Terziario di mercato – distribuzione e servizi".

Il Codice Etico pertanto non fonda e non introduce un sistema sanzionatorio autonomo e distinto, poiché esso è già previsto dallo Statuto dei lavoratori, dal Codice Civile e dagli accordi contrattuali nazionali e provinciali, ma di esso costituisce un'espressione di specificazioni applicative rispetto alle eventuali violazioni delle disposizioni contenute nel modello organizzativo D.lgs. 231/01.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 6 di 32

E quindi, l'infrazione ai principi enunciati dal presente CODICE ETICO sarà considerato elemento rilevante e/o circostanza aggravante, punibile ai sensi della legislazione vigente e delle norme di diritto che regolano i rapporti di collaborazione.

Inoltre il CODICE ETICO è informato anche all'esigenza specifica di rispondere ai requisiti stabiliti per le società in controllo pubblico e partecipate dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici di cui alla L. 190/2012 (Legge Anti Corruzione) e pertanto esso si coordina - in conformità alle Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalla P.A. e dagli E.P.E. di cui alla determinazione n. 8 dd. 17.6.2015 della A.N.A.C. - con il CODICE DI COMPORTAMENTO ANTI CORRUZIONE, pure istituito ed adottato da SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L..

Per tale motivo la società ha ritenuto opportuno integrare il presente codice etico con il codice di comportamento. Il codice di comportamento di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si ispira a quello sviluppato dai soci della società in quanto Enti di diritto pubblico e tiene conto delle specifiche attività svolte dalla società e di quanto previsto dal piano triennale di prevenzione della corruzione approvato dal C.d.A. in data 17/09/2018

## 1/B - PRINCIPI GENERALI

**I valori etici fondamentali che SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. intende sancire e contemplare nel presente Codice Etico sono:**

- 1. ONESTA'** - nell'ambito dell'attività professionale tutti i collaboratori di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. dovranno ispirare la propria azione al leale rispetto delle norme vigenti e dei regolamenti interni; gli interessi della società non potranno in nessun caso ritenersi compatibili con comportamenti contrari a tale fondamentale principio. In tale prospettiva dovrà in particolare essere evitata ogni situazione anche apparente di conflitto di interessi.
- 2. IMPARZIALITA' E TRASPARENZA** - nell'ambito della propria attività SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. dovrà ispirare le proprie decisioni e scelte evitando ogni tipo di atteggiamento discriminatorio in base a opinioni politiche, età, sesso, religione, nazionalità; l'obbligo



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 7 di 32

di imparzialità dovrà inoltre informarsi ai doveri di trasparenza stabiliti dal D. Lgs. 33/2013 e dalla L. 190/2012.

- 3. RISERVATEZZA** – SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. pone massima cura per assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, acquisendo, ai sensi della normativa vigente, espressa e consapevole autorizzazione all'acquisizione, utilizzo e conservazione dei dati riservati ad essa necessari rispettando i dettami della regolamentazione anche europea in materia.
- 4. INTEGRITA' DELLA PERSONA** - SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicurando un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro idonee al miglior svolgimento della prestazione lavorativa. La società proibisce a tal fine condotte volte ad indurre le persone ad agire in violazione e/o in difformità della legge, delle regole interne, del Codice Etico.
- 5. QUALITA' DEI SERVIZI** – SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. orienta la propria attività alla soddisfazione della clientela. In tale ottica SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. indirizza le proprie attività ad elevati standard di qualità del proprio operato.
- 6. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELL'ESECUZIONE DEI COMPITI E DEI CONTRATTI** - I contratti e gli incarichi di lavoro devono sempre essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti nel rispetto dei tempi di esecuzione e dei costi previsti.
- 7. CORRETTEZZA IN CASO DI POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE** – Nella trattazione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nell'esecuzione del contratto siano, o possano anche potenzialmente apparire, in conflitto di interesse diverso dagli obiettivi della società, ovvero si possano avvantaggiare di opportunità. Tali soggetti devono altresì evitare di agire in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione nei loro rapporti con la società e dovranno informare comunque le loro condotte ai doveri dal D. Lgs. 33/2013 in materia di incompatibilità specifiche per incarichi di amministrazione e dirigenziali e dalla L. 190/2012, come meglio sanciti nel CODICE DI COMPORTAMENTO ANTI CORRUZIONE di SAIM SRL.
- 8. TUTELA AMBIENTALE** – Per SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. l'ambiente è un bene che la società si impegna a salvaguardare; a tal fine la società nelle proprie attività ricerca un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 8 di 32

## **1/C - DESTINATARI**

I principi tutti contenuti nel Codice si applicano:

- a) a tutti i dipendenti di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. senza distinzione del ruolo e dalla funzione esercitata;
- b) ai componenti dei diversi organi sociali;
- c) a tutti i prestatori d'opera che, a diverso titolo, collaborano con la società;
- d) ai fornitori di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. o, comunque, alle controparti contrattuali della stessa;
- e) ad ogni altro soggetto - pubblico e/o privato - che, nei rapporti con SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L., dichiara di richiamarsi al presente Codice;
- f) ad ogni altro soggetto che sia portatore di interessi della società;

Tutti questi soggetti hanno l'obbligo di conoscere le norme, rispettarle, rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per denunce o chiarimenti e di collaborare con esso.

I soggetti apicali sono tenuti ad essere d'esempio ai propri dipendenti, indirizzarli al rispetto del Codice, e a favorire l'osservanza delle norme.

Quanto ai dipendenti in senso stretto, l'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle loro obbligazioni contrattuali ex artt. 2104 e ss. del Codice Civile

Nel fissare gli obiettivi della Società tali soggetti devono ispirarsi ai principi del Codice.

Tutti gli organi della Società, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare in forma scritta al superiore e all'Organismo di Vigilanza (e sino al momento del suo insediamento al Presidente del CDA) le eventuali omissioni, falsificazioni ed irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

## **1/D - ASSUNZIONE DI IMPEGNO DI SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L.**

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. assume l'impegno, ai fini della effettiva applicazione del presente Codice, a:

1. darne ampia diffusione ai destinatari, anche a mezzo di adeguata attività di formazione, anche al fine di fornire eventuali chiarimenti in corso di applicazione. Il Codice sarà portato a conoscenza anche dei terzi che ricevano incarichi dalla società o che abbiano con essa rapporti durevoli; Il





INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 9 di 32

CODICE ETICO resta tuttavia nella proprietà di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. che si riserva ogni diritto su di esso in conformità alla tutela accordata dalle vigenti leggi in materia.

2. a compiere periodica attività di aggiornamento del presente Codice Etico, in relazione all'esperienza derivante dalla sua concreta applicazione, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.
3. dare tempestiva comunicazione e capillare distribuzione di ogni aggiornamento e modifiche del Codice Etico ai suoi destinatari;
4. stabilire dettagliate modalità per la segnalazione, l'individuazione ed il trattamento di eventuali violazioni al Codice, garantendo i segnalanti da qualsiasi possibilità di ritorsione;
5. monitorare il rispetto e l'osservanza del Codice con opportuna sistematicità.

## **1/E – IMPEGNO DEI DESTINATARI**

Il presente Codice Etico dev'essere considerato estrinsecazione e contenuto essenziale del vincolo fiduciario dei rapporti contrattuali tra SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. ed i suoi collaboratori a vario titolo, destinatari dello stesso.

Pertanto, tutti i destinatari sono impegnati a conformarsi alle linee di condotta del presente Codice Etico, in particolare assicurando la massima collaborazione per l'applicazione ed il rispetto delle procedure interne e per la tempestiva segnalazione al soggetto preposto delle eventuali violazioni alle stesse.

Nello specifico:

### **1/E.1 – DIRIGENTI E DIPENDENTI**

Ciascun dirigente e dipendente deve possedere compiuta conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico ed astenersi da comportamenti difformi, assicurando massima collaborazione per individuare le eventuali violazioni ed i trasgressori.

Ogni dipendente ha il diritto ed il dovere di ottenere chiarimenti dagli organi sovraordinati e dai vertici aziendali circa l'interpretazione del Codice, nonché in ordine alle condotte da assumere in caso di dubbio di compatibilità con le indicazioni del Codice Etico.

### **1/E.2 – ORGANI SOCIALI**



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 10 di 32

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della società sono impegnati a improntare la propria azione alle disposizioni ed ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

Le modalità di convocazione, funzionamento e verbalizzazione delle riunioni dell'assemblea dovranno essere improntate a criteri e procedure che garantiscano la dovuta trasparenza ed il rigoroso rispetto di quanto stabilito dalla legge.

### **1/E.3 – SOGGETTI ESTERNI**

I comportamenti di soggetti esterni allorché interagiscono con SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. e che con essa intrattengono relazioni significative e interessi in comune su base contrattuale o comunque in maniera continuativa sono rilevanti ai fini della corretta applicazione del presente Codice Etico.

Pertanto, SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente Codice Etico e ad invitarli al loro rispetto, monitorandone per quanto possibile l'applicazione e rilevando/segnalando all'organo preposto le eventuali violazioni da parte di tali soggetti.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 11 di 32

## **2. RELAZIONI CON SOGGETTI ESTERNI ALLA SOCIETÀ SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L.**

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. considera anche i soggetti esterni all'azienda, che ne siano interlocutori ed abbiano con essa relazioni significative ed interessi in comune, come destinatari di un'attività di coinvolgimento ai principi del presente Codice Etico.

Pertanto – come stabilito al punto 1/E.3 che precede - SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si impegna ad informare tali soggetti dell'esistenza e dei contenuti specifici del presente Codice Etico e ad invitarli al loro rispetto, monitorandone per quanto possibile l'applicazione e rilevando/segnalando all'organo preposto le eventuali violazioni da parte di tali soggetti, tra cui si prendono di seguito in considerazione le categorie dei FORNITORI e dei CLIENTI.

### **2/A - FORNITORI**

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. considera i propri fornitori di beni e servizi, anche come partner ai fini del rispetto degli obiettivi del presente CODICE ETICO.

Pertanto, la società si propone di svolgere presso di essi un'azione di coinvolgimento mediante: valutazione e qualificazione dei fornitori che tenga conto della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Pertanto, sulla base di quanto sinora compiuto, ed ai fini del rispetto degli ulteriori principi del CODICE ETICO, e per le finalità fissate dal D. Lgs. 231/01, nei rapporti con i fornitori, SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. effettuerà procedure di acquisto idonee a contemperare l'esigenza di conseguire il massimo vantaggio complessivo per l'impresa, con quella di porre tutti i fornitori in condizioni di pari opportunità, secondi criteri di condotta precontrattuali e contrattuali particolarmente rispettosi dei principi di correttezza, della diligenza e buona fede sanciti dagli artt. 1175, 1176 e 1375 del Codice Civile.

In particolare, l'impresa e i suoi dipendenti e collaboratori cui sono demandati tali incarichi, osserveranno di trasparenza ed oggettività nella scelta dei fornitori, tra quelli in possesso dei requisiti e delle qualità richieste, in modo da garantire condizioni di effettiva e libera concorrenza.

Nel caso in cui il fornitore, nei rapporti precontrattuali e/o contrattuali con SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L., adotti comportamenti contrastanti con i principi generali del presente codice, sarà considerata l'opportunità di interrompere e precludere con esso collaborazioni in essere o future.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 12 di 32

## **2/B - CLIENTELA**

L'attività della società SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. ha per oggetto l'esecuzione del contratto stipulato tra l'Azienda Sanitaria della Provincia Autonoma di Bolzano, l'Associazione Temporanea di Impresa costituita da Insiel Mercato SPA, Professional Clinical Software GmbH e Datef SPA e la società SAIM S.R.L. sottoscritto in data 27.12.2016 ed in particolare per la fornitura, lo sviluppo e l'implementazione del programma e delle applicazioni del Sistema Informativo Sanitario Integrato (SISI), in superamento di quello della cartella clinica ospedaliera, e la sua manutenzione ordinaria e straordinaria sino al termine del contratto.

Pertanto, per le finalità fissate dal D. Lgs. 231/01, SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. ed i suoi dipendenti e/o collaboratori manterranno verso il cliente condotte contrattuali particolarmente rispettose dei principi di correttezza, della diligenza e buona fede sanciti dagli artt. 1175, 1176 e 1375 del Codice Civile e caratterizzate da:

- disponibilità e cortesia,
- chiarezza e completezza nelle comunicazioni;
- conformità alle norme vigenti, con esclusioni di prassi scorrette o elusive;
- tempestività nell'informativa riguardante modifiche o variazioni delle condizioni economiche o nella materiale prestazione del servizio;
- monitoraggio costante del livello di qualità del servizio prestato.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 13 di 32

### **3. I DIPENDENTI DI SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L.**

#### **3/A - GENERALITA'**

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. considera i DIPENDENTI come una risorsa primaria e strategica per il proprio sviluppo ed intende garantirne i diritti e promuoverne lo sviluppo professionale e personale.

Ciò implica che tutti i dipendenti abbiano diritto a pari opportunità all'interno dell'impresa, pur compatibilmente con criteri tesi a valorizzare il merito, l'impegno e le capacità individuali.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. in tale ottica ed ai fini del sistema adottato in conformità al D. Lgs. 231/01 e in particolare ai principi del presente Codice Etico, effettuerà azioni di sensibilizzazione per i dipendenti, con particolare riferimento agli obblighi in tema di sicurezza e dell'igiene dell'ambiente di lavoro, di rispetto delle norme sulla privacy, e, in generale, alle condotte che dovranno serbarsi per l'effettivo rispetto dell'etica aziendale, in particolare con i soggetti fornitori, con le imprese concorrenti che partecipano alle gare d'appalto e con la clientela, pubblica e privata, a favore dei quali SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. svolge la propria attività.

#### **3/B - SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEI DIPENDENTI**

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati ai requisiti ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per gli interessati, ma con esplicita esclusione di candidati di età inferiore ai 16 anni o minorenni che non abbiano adempiuto gli obblighi scolastici. Nella selezione del personale si effettuano verifiche circa l'età dei potenziali lavoratori e le informazioni richieste a tutti i candidati dovranno in ogni caso improntarsi al rispetto delle norme sulla privacy, della personalità e delle opinioni del candidato.

In fase di selezione al candidato vengono fornite informazioni sulla mansione, sul tipo di contratto e sull'inquadramento.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare. SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. non ammette inoltre forme di lavoro obbligato.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 14 di 32

In fase di assunzione e comunque in costanza di rapporto contrattuale, SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. fornisce ulteriori informazioni ed istruzioni su mansione, tipologia contrattuale, elementi normativi e retributivi, diritti e doveri del lavoratore.

### **3/c - SVILUPPO RISORSE UMANE**

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. vieta espressamente ogni forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti: selezione, formazione, avanzamenti ed incentivi si basano su elementi oggettivi e prescindono da indagini su convinzioni personali, iscrizioni sindacali o politiche, religione, sesso, orientamento sessuale, origine, nazionalità, razza, stato di salute della persona.

Il personale incaricato della gestione e sviluppo del personale, è tenuto ad informare i processi decisionali sulla corrispondenza tra requisiti attesi dall'azienda e requisiti posseduti dai dipendenti e/o in base a considerazioni di merito e ciò anche per il caso di promozioni e/o di attribuzione di incentivi.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze dei meriti e delle capacità.

La valutazione dei dipendenti coinvolge tutti i responsabili di settore e gli organi amministrativi.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si impegna – per quanto consentito dall'organizzazione dell'attività aziendale e degli impegni contrattualmente assunti - ad agevolare il personale dipendente nelle esigenze della maternità / paternità e in generale della cura dei figli.

Si garantisce la libertà di associazione lavorativa, nel rifiuto di ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla religione, alla razza, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si impegna ad impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, riconoscendo nel merito e nelle potenzialità professionali il parametro di riferimento per gli sviluppi retributivi e di carriera. Ciascuna risorsa è chiamata a collaborare per la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda pienamente a tali requisiti, assumendo comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione.

Devono altresì essere evitate situazioni che possano ingenerare l'insorgere di conflitto di interessi reali od apparenti. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere tempestivamente comunicata al superiore gerarchico.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 15 di 32

### **3/D - DIGNITA', SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI**

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si impegna a tutelare adeguatamente l'integrità fisica e morale di ogni dipendente e sono pertanto vietati comportamenti offensivi o lesivi e comunque irrispettosi della persona.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si impegna inoltre a tutelare i diritti di tutti i lavoratori in materia di orario di lavoro.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si impegna a tutelare la privacy dei dipendenti in linea e nell'osservanza del vigente quadro di riferimento normativo.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. considera un elemento essenziale la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti nell'ambiente di lavoro; l'impresa è impegnata all'adozione di pratiche gestionali sistematicamente orientate alla sicurezza e salute sul lavoro per completare e razionalizzare l'applicazione del D. Lgs. 9.4.2008 n. 81 e successive modifiche (Testo Unico della Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro) ed è completato dalle procedure di controllo stabilite dal Modello Organizzativo previsto dal D. Lgs. 231/'01 di cui il presente CODICE ETICO è parte integrante.

A tali fini SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. assicura il puntuale assolvimento di tutti gli adempimenti a suo carico stabiliti dal TU 81/2008.

Obiettivo di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. è quello di proteggere le proprie risorse umane; a tal fine la società sarà attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa attraverso:

- o una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- o l'adozione delle migliori tecnologie;
- o il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- o l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

### **3/E - OBBLIGHI DEI DIPENDENTI**

#### ***3/E.1 Generalità - doveri contrattuali***

Per SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. i contratti collettivi di riferimento sono diversi a seconda dell'inquadramento specifico di settore ed in particolare:

- o CCNL per i lavoratori addetti del Terziario di mercato – distribuzione e servizi.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

**Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012**

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 16 di 32

Il predetto quadro contrattuale, oltre al codice civile e alle leggi vigenti applicabili al settore, costituiscono fonte di precisi obblighi per i dipendenti, i quali sono tenuti a rispettarli con puntualità, lealtà e diligenza, anche per le finalità sottese al Sistema ex D. Lgs. 231/01. di cui il presente Codice Etico è parte.

Ogni dipendente è pertanto tenuto:

- o a conoscere e rispettare gli accordi contrattuali, la normativa vigente, la politica aziendale, nonché i principi contenuti nel presente Codice Etico;
- o ad attenersi alle disposizioni e direttive impartite dall'impresa e dai soggetti investiti delle relative responsabilità, rispettando scrupolosamente gli obblighi inerenti alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- o ad assicurare ai dirigenti e/o ai propri responsabili e comunque a tutti i colleghi, la massima collaborazione, eseguendo con diligenza, attenzione, scrupolo e competenza le mansioni ed i compiti assegnati e contribuendo a risolvere ed eliminare, anche con segnalazioni ed informative tempestive e dettagliate, gli eventuali problemi e/o difformità rilevate, nonché segnalando tempestivamente le violazioni delle regole del presente Codice Etico e comunque delle procedure fissate dal Sistema ex D. Lgs. 231/01 di cui dovesse avere conoscenza diretta o anche notizia indiretta;
- o a mantenere in ogni situazione lavorativa e, in particolare, per il perseguimento degli interessi di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. una condotta improntata a rettitudine e scrupoloso rispetto della Legge.

### ***3/E.2 Trasparenza e rispetto dei doveri di riservatezza***

Le attività dei dipendenti devono essere improntate alla massima trasparenza, sicché ogni azione e decisione possa essere documentata e giustificata, anche con espresso riferimento ai doveri di trasparenza stabiliti dal D. Lgs. 33/2013 e dalla L. 190/2012, per i quali comunque vi sono specifiche previsioni nel relativo CODICE DI COMPORTAMENTO ANTI CORRUZIONE di SAIM SRL pure adottato dalla Società.

Ogni dipendente di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. è tenuto ad applicare i principi del CODICE ETICO ed a promuoverne la conoscenza verso coloro – soggetti interni e/o esterni alla Azienda - con cui si intrattengono rapporti nell'ambito lavorativo.

Ai dipendenti è fatto obbligo essenziale di operare con i terzi con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e degli adempimenti in tema di tutela della privacy degli interessati.

Ogni dipendente è tenuto altresì al rigoroso rispetto del dovere di riservatezza circa tutto quanto appreso nell'ambito interno della società, come – a puro titolo esemplificativo e senza che ciò costituisca un elenco esaustivo: dati, documenti, progetti, trattative, iniziative, proposte, accordi e comunque qualsiasi notizia o





INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

**Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012**

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 17 di 32

fatto, anche futuro e incerto, attinente alla sfera di attività di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L., che non sia di pubblico dominio.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. fornisce servizi nell'ambito dell'attività sanitaria: pertanto ai dipendenti è fatto obbligo essenziale di operare con il massimo rispetto dei principi della riservatezza e degli adempimenti in tema di tutela della privacy degli interessati.

Le regole e i comportamenti a cui i dipendenti di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L., sono tenuti al rigoroso rispetto sono meglio specificati al capitolo 6 del presente atto, dedicato al codice di comportamento previsto dalla L. 190/2012.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 18 di 32

## 4. POLITICA AMBIENTALE

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. impronta la propria attività con obiettivi coerenti al rispetto ad alla tutela dell'ambiente.

## 5. ANTIRICICLAGGIO

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si impegna a prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico finanziario per finalità di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte di tutti i destinatari del presente CODICE ETICO.

La società si impegna a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili su tutte le menzionate parti, al fine di accertare la loro rispettabilità e legittimità delle loro attività prima di instaurare rapporti economici e/o di affari.

La società ripudia qualsiasi rapporto con soggetti che si ritengano possano essere coinvolti in attività criminose di qualsiasi genere.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 19 di 32

## **6. CODICE DI COMPORTAMENTO DEGLI AMMINISTRATORI E DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ SAIM – SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. EX L. 190 /2012**

### **6/A. OGGETTO E FINALITÀ**

Il presente Codice di comportamento integra e specifica gli obblighi di diligenza, lealtà ed imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. La violazione dei doveri indicati nel Codice di comportamento è fonte di responsabilità disciplinare ed è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri obblighi, leggi e regolamenti.

### **6/B AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il Codice di comportamento si applica ai dipendenti di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L., ivi inclusi i dirigenti, con qualsiasi tipologia di contratto, stagisti o tirocinanti nonché a tutti i collaboratori o consulenti che a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia di contratto forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della società.

Salvo diversa disposizione, i predetti soggetti sono indicati nel presente Codice con il termine “dipendente”. Restano fermi gli eventuali ulteriori particolari ruoli che possono essere individuati nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione, avuto riguardo alle specifiche tipologie di rischio nello stesso indicate.

### **6/C PRINCIPI GENERALI**

Il dipendente conforma la sua condotta alla Costituzione Italiana, servendo la collettività con disciplina ed onore e adattando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto del buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 20 di 32

Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obbiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni d'ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

Il dipendente evita situazioni e comportamenti che possono ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della società e della pubblica amministrazione.

Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia, perseguendo una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione nella società e tra i cittadini e la società. Nei rapporti con i clienti e gli utenti, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi altresì da azioni arbitrarie che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni.

Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa; agevola lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

## **6/D REGALI, COMPENSI E ALTRE UTILITÀ**

Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali compensi o altre utilità.

Il dipendente non accetta regali o altre utilità, per sé o per altri, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede né accetta, per sé o per altri, compensi, neanche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere o aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possono trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio stesso.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 21 di 32

Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un altro dipendente suo subordinato, né offre ad altro dipendente suo sovraordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore.

Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione, il Direttore vigila sulla corretta sulla corretta applicazione del presente articolo da parte dei dipendenti in servizio.

#### **6/E PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI**

Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al direttore la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, i cui interessi possano interferire con l'ambito di attività della società, a prescindere dal loro carattere riservato o meno. Il presente principio non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tal fine.

#### **6/F COMUNICAZIONE DEGLI INTERESSI FINANZIARI E CONFLITTI D'INTERESSE**

Il dipendente, all'atto dell'assunzione o in caso di spostamento di mansione, informa per iscritto il direttore di tutti i rapporti di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso dipendente abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, prescindendo:

- a) se in prima persona o i suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano avuto rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle partiche affidate.

Ogni eventuale successivo rapporto di collaborazione deve essere comunicato, sempre al Direttore, entro dieci giorni. L'obbligo di comunicazione si intende assolto ove il direttore abbia rilasciato il nulla osta all'autorizzazione dell'incarico.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 22 di 32

## **6/G OBBLIGO DI ASTENSIONE**

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di suoi parenti entro il secondo grado o conviventi, di frequentatori abituali, di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito, nonché di individui od organizzazioni di cui egli sia autore, curatore, procuratore o agente, ovvero enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente.

Il dipendente si astiene in ogni caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza, tenuto anche conto del particolare rivestito nell'assetto organizzativo della società.

Nel caso di sussistenza di motivi di astensione, il dipendente dichiara tempestivamente per iscritto tale situazione al direttore, specificando le relative motivazioni.

## **6/H PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti e, in particolare, le prescrizioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Il dipendente collabora attivamente per la prevenzione della corruzione. In particolare, egli comunica ogni dato potenzialmente utile e procede alle debite segnalazioni con le modalità e nel rispetto delle indicazioni fornite dalla società. Il dipendente segnalante ha diritto di essere debitamente tutelato, secondo quanto disposto dalla legge oltreché dal piano triennale di prevenzione della corruzione.

## **6/I COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI PRIVATI**

Nei rapporti privati, comprese la relazione extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nella società per ottenere utilità che non gli spettino.

Il dipendente non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine della società.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 23 di 32

## **6/L COMPORAMENTO IN SERVIZIO**

Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

Il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie e utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai contratti collettivi, dai regolamenti e dalle circolari interne.

Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature, di cui dispone per ragioni d'ufficio, nel rispetto dei principi di efficienza ed economicità dell'azione pubblica e si astiene da ogni uso a fini privati. Salvo casi d'urgenza o specifiche deroghe previste dalla società, le linee telefoniche e telematiche a disposizione per esigenze di lavoro non possono essere utilizzate per esigenze personali.

Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto della società se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e si astiene dal trasportare terzi, se non per motivi di servizio.

## **6/M RAPPORTI CON IL PUBBLICO**

Il dipendente che svolge attività a contatto con il pubblico è tenuto a rendere conoscibile il proprio nominativo attraverso l'esposizione in modo visibile del cartellino identificativo o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

Il dipendente presta la propria attività lavorativa con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, alle chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile, utilizzando preferibilmente il mezzo di comunicazione della posta elettronica. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che siano richieste in ordine al comportamento proprio di altri dipendenti della struttura di appartenenza, dei quali ha la responsabilità e il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta l'ordine cronologico, salvo diverse esigenze di servizio, e non rifiuta con motivazioni generiche prestazioni alle quali sia tenuto. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde con la massima tempestività ai loro reclami.

Il dipendente cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dalla società nell'erogazione dei servizi resi agli utenti. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità dei servizi e delle attività di



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 24 di 32

pubblico interesse svolte dalla società, nonché la più completa informazione sulle modalità di prestazione degli stessi servizi e della attività e sui livelli di qualità.

Il dipendente tiene informato il direttore dei propri rapporti con gli organi di stampa.

Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti e documenti non accessibili, tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta, cura che la stessa venga inoltrata alla direzione.

## **6/N CONTRATTI ED ALTRI ATTI NEGOZIALI**

Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione. Di contratti per conto della società, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazioni di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o avere facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

Il dipendente non conclude, per conto della società, contratti di appalto, fornitura, servizi, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizi, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula a titolo privato, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizi, finanziamento o assicurazione, per conto della società, ne informa per iscritto il direttore e il responsabile della prevenzione.

## **6/O VIGILANZA, MONITORAGGIO E ATTIVITÀ FORMATIVE**

Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, la società si avvale del direttore.





INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 25 di 32

Le attività svolte dal direttore ai sensi del presente articolo, si conformano alle eventuali previsioni contenute nel piano di prevenzione della corruzione adottato dalla società in data 17/09/2018 e dal Modello organizzativo e gestionale ex d.lgs. 231/01. Il direttore con il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del codice etico e di comportamento.

Il direttore attiva il procedimento disciplinare per violazioni del codice di comportamento.

Ai dipendenti della società sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità che consentano ai dipendenti stessi di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice etico e di comportamento e delle disposizioni applicabili in tali ambiti.

## **6/P RESPONSABILITÀ CONSEGUENTE ALLA VIOLAZIONE DEI DOVERI DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

La violazione degli obblighi previsti dal codice di comportamento integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nello stesso codice, nonché dei doveri degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivante al decoro o al prestigio della società. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dei regolamenti e dai contratti collettivi ivi incluse quelle espulsive.

Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei dipendenti previste da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi e del presente codice etico e di comportamento.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 26 di 32

## **7. COMUNICAZIONI SOCIETARIE E SCRITTURE CONTABILI**

Tutte le scritture contabili ed ogni altro documento concernente informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. devono essere tenute a norma delle leggi in vigore ed essere caratterizzate da effettività, corrispondenza al vero, completezza dei dati come emergenti dalla documentazione di supporto, che dev'essere informata ai medesimi criteri.

Esse devono essere correttamente custodite ed archiviate, sì da consentire agevole reperimento, consultazione e la precisa ricostruzione dell'operazione cui si riferiscono e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Nella redazione del bilancio, delle altre scritture contabili e dei documenti concernenti la situazione economica, patrimoniale e finanziaria di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. è fatto divieto di inserire voci non veritiere.

Ogni dipendente o collaboratore esterno di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. che giungesse a conoscenza di omissioni, falsificazioni o scarsa accuratezza nella gestione della contabilità e della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a farne tempestiva segnalazione: i dipendenti hanno il dovere di informare il proprio responsabile o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i consulenti esterni alla Società dovranno invece informare il loro referente aziendale o, qualora ciò non fosse possibile per motivi di opportunità, direttamente l'Organismo di Vigilanza; i Responsabili sono tenuti ad informare direttamente l'Organismo di Vigilanza.

Eventuali comportamenti devianti possono integrare una violazione degli articoli 2621, 2622, 2623 e 2625 del Codice Civile.

Ogni dipendente dovrà inoltre, se richiesto, fornire al Collegio sindacale e/o alla società di revisione (se istituito), nonché all'Organismo di vigilanza ogni informazione e/o dato sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società, acquisita e/o conosciuta nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. attraverso gli organi sociali e le funzioni aziendali di volta in volta interessate, nonché tramite gli organi di revisione, effettua gli opportuni controlli sulla correttezza delle registrazioni contabili e la loro conformità alle varie disposizioni di legge.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 27 di 32

## **8. PREVENZIONE - CONTROLLO INTERNO – ORGANISMO DI VIGILANZA.**

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, si impegna ad adottare idonee misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole del presente CODICE ETICO da parte di qualunque soggetto che agisca per essa.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si impegna inoltre ad adottare idonee modalità di **controllo** circa la conformità alla Legge ed al CODICE ETICO dei comportamenti di chiunque agisca per la Società o nel suo ambito.

Tali strumenti di prevenzione e controllo sono sottoposti a verifica periodica e sono modificati se siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni o si verificano mutamenti dell'organizzazione o delle attività della società.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. si avvale anche per l'istruttoria conseguente alla segnalazione delle violazioni ed al relativo trattamento, dell'ORGANISMO DI VIGILANZA istituito e nominato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

L'O.D.V., nell'ambito delle proprie competenze, provvede a:

- stabilire le procedure per la segnalazione delle violazioni e per il loro trattamento;
- ricevere, analizzare e verificare le segnalazioni, garantendo la riservatezza per i segnalatori di eventuali violazioni;
- proporre al consiglio di amministrazione i provvedimenti conseguenti a violazioni significative;
- organizzare efficaci azioni di comunicazione, formazione, spiegazione per la divulgazione e la comprensione del Codice;
- provvedere alla periodica revisione e all'aggiornamento del Codice proponendo eventuali modifiche all'approvazione del consiglio di amministrazione;
- effettuare le opportune verifiche periodiche in merito all'effettiva applicazione del Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 e al rispetto dei principi del Codice Etico.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 28 di 32

## 9. SANZIONI

L'osservanza da parte dei dipendenti di SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. delle norme del presente CODICE ETICO deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 cod. civ.

Le violazioni del Codice Etico varranno come inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare e/o alla conservazione del rapporto di lavoro.

Il mancato rispetto da parte di qualunque soggetto che agisca nell'ambito della società – compresi i vertici aziendali e le persone non dipendenti dell'impresa - delle misure finalizzate alla prevenzione dei reati dai quali potrebbe derivare la responsabilità della società, deve essere prontamente segnalato ai soggetti ed alle strutture preposte al controllo (ODV e Collegio Sindacale) e da queste all'organo dirigente della società, che procederà all'adozione di adeguati provvedimenti idonei a sanzionare la violazione.

La violazione del CODICE ETICO da parte di componenti degli organi sociali potrà comportare l'adozione delle misure più idonee previste o consentite dalla legge.

Le violazioni commesse da collaboratori, consulenti e partner, infine, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi e contratti e dalla legge.

SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L., a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal presente CODICE ETICO ed attenersi alle procedure organizzative finalizzate a darvi attuazione.

### 9/A - VIOLAZIONI DEL MODELLO

Ai fini dell'ottemperanza del D.lgs. 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello Organizzativo qualsiasi azione o comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso e/o dei principi del CODICE ETICO, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di reati contemplati dal D.lgs. 231/2001.



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 29 di 32

## 9/B - MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nell'adottando Modello Organizzativo e nel CODICE ETICO e di COMPORTAMENTO sono definiti quali **illeciti disciplinari**, che potranno comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 2104 c.c., individuando il dovere di "obbedienza" a carico del lavoratore, dispone che il prestatore di lavoro deve osservare, nello svolgimento del proprio lavoro, le disposizioni di natura sia legale che contrattuale impartite dal datore di lavoro. In caso di inosservanza di dette disposizioni il datore di lavoro può irrogare sanzioni disciplinari, graduate secondo la gravità dell'infrazione, nel rispetto delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di riferimento (Terziario di mercato – distribuzione e servizi). Il sistema disciplinare previsto per le violazioni del MOG 231/01 deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla legge n. 300 del 1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), ove applicabili, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. In particolare, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale del Terziario di mercato – distribuzione e servizi, il sistema disciplinare deve risultare conforme ai seguenti principi:

- il sistema disciplinare deve essere debitamente pubblicizzato e portato a conoscenza specifica di ogni dipendente;
- le sanzioni devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore: in ogni caso, la sanzione deve essere scelta in base all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata, al pregresso comportamento del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti disciplinari, alla posizione e alle mansioni svolte dal responsabile e alle altre circostanze rilevanti, tra cui l'eventuale corresponsabilità, anche di natura omissiva, del comportamento sanzionato;
- la multa non può essere di importo superiore a 3 ore di stipendio;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può superare i 3 giorni;
- deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito (art. 7 legge 300/1970 e art. 2106 c.c.): la contestazione deve essere tempestiva ed il lavoratore può far pervenire all'Organismo di Vigilanza, che sarà nominato in corrispondenza dell'adozione del Modello Organizzativo, entro 5 giorni lavorativi dalla contestazione, osservazioni scritte e, se ne faccia richiesta, deve essergli garantito il diritto di essere sentito dall'Organismo di Vigilanza; in ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale o scritto non possono essere applicati



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 30 di 32

prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

- o la sanzione deve essere adeguata in modo da garantire l'effettività del Modello Organizzativo in corso d'adozione.

Le sanzioni disciplinari sono quelle previste dal C.C.L.N. di settore - rispetto alle violazioni del Modello come segue:

- o il richiamo verbale, applicabile qualora il lavoratore violi una delle procedure interne previste dall'adottando Modello Organizzativo (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere i controlli, ...) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- o l'ammonizione scritta, applicabile qualora il lavoratore sia recidivo nel violare le procedure previste dall'adottando Modello Organizzativo o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modulo stesso;
- o La multa fino al massimo di tre ore di retribuzione, applicabile nei casi previsti dal punto due che precede se connotati da maggiore gravità;
- o la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a 3 giorni), applicabile, qualora il lavoratore, nel violare una delle procedure interne previste dall'adottando Modello Organizzativo, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno o crei una situazione di potenziale pericolo alla società, ovvero qualora il lavoratore sia incorso in recidiva nelle mancanze di cui al punto 2);
- o licenziamento per giustificato motivo e/o giusta causa, applicabile qualora il lavoratore adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni dall'adottando Modello Organizzativo e ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 o che ne determini la concreta applicazione a carico della società nelle misure previste dal D.lgs. 231/2001;

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- o l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 31 di 32

- o l'obbligo, con la sola eccezione del richiamo verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri conferiti al management della società, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- o dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- o del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- o delle mansioni del lavoratore;
- o della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- o delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

#### **9/C - MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

In caso di violazione della normativa vigente o di mancato rispetto delle procedure interne previste dall'adottando MODELLO ORGANIZZATIVO e dal CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO, da parte degli Amministratori della società, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione, il quale provvede ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

#### **9/D - MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI, CONSULENTI ED ALTRI SOGGETTI TERZI, INCLUSO L'O.D.V.**

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti, fornitori, partner o da altri terzi collegati a SAIM - SÜDTIROL ALTO ADIGE INFORMATICA MEDICA S.R.L. da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni dall'adottando MODELLO ORGANIZZATIVO e/o del CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva



INFORMATICA MEDICA S.R.L.  
INFORMATIK UND MEDIZIN GMBH.

*Codice etico  
e di comportamento  
Ex L. 190/2012*

Modello di organizzazione  
gestione e controllo  
D.lgs. 231

Rev. 2

Pag. 32 di 32

l'eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni alla società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

## **10. DISPOSIZIONE FINALE ED ENTRATA IN VIGORE**

La società dà la più ampia diffusione al CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale. La società, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice etico e di comportamento.

Il presente CODICE entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte del l'organo di Amministrazione, avvenuta in data 17/09/2018.

Ogni variazione, integrazione, aggiornamento ed adeguamento dello stesso sarà approvata dal medesimo organo e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari.

Bolzano, il 17/09/2018.