



IL CODICE ETICO DEL FONDO METASALUTE

meta salute

FONDO SANITARIO LAVORATORI METALMECCANICI

Lettera di introduzione al Codice Etico del CdA di Metasalute

Il Codice Etico del FONDO METASALUTE

Il presente Codice, predisposto dagli organi di Metasalute, nasce da valori condivisi dalle parti istitutive del Fondo, dal rispetto dei diritti dei collaboratori e dei principi di responsabilità richiesti ai fornitori sui diritti dei loro collaboratori, dalla condivisione di regole e principi di comportamento con lo scopo di assicurare agli aderenti trasparenza e correttezza nella gestione dei processi e delle risorse oltre che dal pieno rispetto della legalità che deve guidare le scelte del Fondo.

Il Fondo è lo strumento contrattuale che ha lo scopo di erogare a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori metalmeccanici prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale così come previsto dal CCNL del 26 novembre 2016 sottoscritto da Federmeccanica, Assisital e Fim, Fiom e Uilm.

Federmeccanica, Assisital e Fim, Fiom e Uilm, con l'accordo del 19 gennaio 2017, hanno confermato la scelta di una Governance esercitata congiuntamente da Federmeccanica e Assisital in rappresentanza delle imprese e da Fim, Fiom e Uilm in rappresentanza dei lavoratori in base al principio di pariteticità definendo valori e principi a cui vincolarsi nell'esercizio delle attività del Fondo assumendo l'impegno di adottare un codice etico.

Questo codice etico è improntato ai valori del rispetto e la tutela della dignità della persona, all'affermazione dei principi di solidarietà e alla tutela contrattuale dei lavoratori metalmeccanici e delle loro famiglie.

I riferimenti per il funzionamento del Fondo Metasalute e la sua gestione sono il rispetto dei diritti e delle tutele dei collaboratori e un analogo principio di responsabilità richiesto a fornitori e partners, regole di funzionamento e trasparenza della gestione delle risorse e un organismo di controllo esterno.

Scelta comune dei componenti degli organismi di amministrazione e controllo è quella di assicurare requisiti di onorabilità, integrità e assenza di conflitti di interesse e di rappresentare i soci nei rapporti con enti e istituzioni.

Il Consiglio di Amministrazione di Metasalute

CODICE ETICO

Adottato il 24.11.2020

RIFERIMENTI DI REVISIONE	
NUMERO REVISIONE	DATA
0. Versione originaria	24/11/2020
1. Prima revisione	20/01/2025

INDICE

PREMESSA.....	7
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	9
Art. 1 – Valore del Codice Etico.....	9
Art. 2 – Finalità	10
Art. 3 – Ambito di applicazione - Diffusione.	11
Art. 4 – Ruolo dell’Organismo di Vigilanza. Obbligo di segnalazione.	12
TITOLO II – PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	13
Art. 5 – Legalità e Onestà	13
Art. 6 – Conflitti di interesse	13
Art.7 – Imparzialità e non discriminazione	14
Art. 8 – Trasparenza e correttezza	14
TITOLO III – RISORSE UMANE.....	15
Art. 9 - Selezione del personale	15
Art. 10 – Gestione delle risorse umane.....	15
Art. 11 – Sviluppo della professionalità	16
Art. 12 – Relazioni interpersonali.....	17
Art. 13 – Ambiente e sicurezza.....	17
TITOLO IV – RAPPORTI ESTERNI.....	18
Art. 14 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione	18

Art. 15 – Rapporti con gli stakeholders.....	20
Art. 16 – Rapporti con i fornitori e appaltatori	20
Art. 17 – Relazioni con partiti e associazioni.....	22
TITOLO V - GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE E TRASPARENZA CONTABILE.....	22
Art. 18 – Principi di Controllo: segregazione, tracciabilità e trasparenza.....	22
Art. 18 bis – Modalità di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)	23
TITOLO VI – DISCIPLINA.....	24
Art. 19 – Sistema Disciplinare	24

PREMESSA

Il Fondo Metasalute è lo strumento contrattuale istituito da Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom e Uilm con lo scopo “di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale”, così come sancito nel CCNL sottoscritto il 26 novembre 2016 che alla Sez. Quarta, Titolo IV, art 16 dove si prevede che “tutti i lavoratori in forza ... sono iscritti al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Metasalute (...).”

Federmeccanica, Assital, Fim, Fiom e Uilm, hanno poi definito ulteriori e reciproci impegni relativi ai valori e ai principi a cui vincolarsi nell'esercizio delle attività del Fondo. Con l'Accordo sul Fondo Nazionale di Assistenza Integrativa per i lavoratori dell'Industria metalmeccanica e della Installazione di Impianti Metasalute sottoscritto il 19 gennaio 2017 è stata confermata la scelta di una Governance del Fondo “... esercitata congiuntamente da Federmeccanica e Assital in rappresentanza delle imprese e da Fim, Fiom e Uilm in rappresentanza dei lavoratori, in base al principio di pariteticità...” e si è assunto l'impegno “....a richiedere agli organi del Fondo di adottare un codice etico e a realizzare un bilancio sociale assumendo quali valori di riferimento:

- il rispetto e la tutela della dignità e della salute della persona;*
- la finalità mutualistica dell'assistenza sanitaria integrativa;*
- l'affermazione dei principi di solidarietà, e la promozione della partecipazione dei lavoratori, la tutela contrattuale di tutti i lavoratori metalmeccanici e la tutela dei loro familiari in caso di malattia e di maggior bisogno, anche in caso di ricorso agli ammortizzatori sociali o di mobilità/Naspi;*
- la funzione complementare e integrativa della sanità contrattuale rispetto alla sanità pubblica, con un'attenzione all'evoluzione dei bisogni assistenziali, della prevenzione, delle prestazioni e della loro effettività.*

Nell'accordo Federmeccanica, Assital e Fim, Fiom e Uilm sottoscrivevano inoltre l'impegno ad “assumere i seguenti riferimenti per ciò che concerne il funzionamento del Fondo e la gestione delle risorse:

- *equità, non discriminazione e rispetto dei diritti e delle tutele dei collaboratori del Fondo Metasalute;*
- *richiedere a fornitori e partner il rispetto dei principi di responsabilità e dei diritti e delle tutele contrattuali dei lavoratori;*
- *individuare comunemente un organismo di controllo esterno;*
- *trasparenza della gestione delle risorse, attraverso la pubblicazione dei bilanci e l'adozione del bilancio sociale;*
- *assicurare i requisiti di onorabilità, integrità e assenza di conflitti di interesse dei componenti degli organismi di amministrazione e controllo;*
- *rappresentare i soci nei rapporti con enti e istituzioni.*

Il presente Codice, predisposto dagli organi del Fondo, nasce quindi da valori e principi di comportamento condivisi tra le parti istitutive del Fondo con lo scopo di assicurare agli aderenti trasparenza e correttezza nella gestione dei processi e delle risorse oltre che attenzione al rispetto della legalità che da sempre guida le nostre scelte.

La sua formalizzazione rappresenta inoltre parte del processo di adeguamento del Fondo Metasalute alle prescrizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 231/2001¹ con il quale nel nostro ordinamento è stato recepito quanto stabilito nelle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche.

La contestuale costituzione di un Organismo di Vigilanza e la conseguente adozione di un modello organizzativo che integra e valorizza i sistemi di gestione già adottati dal Fondo (fra cui qualità, sicurezza, protezione dei dati, anticorruzione, ambiente) recepisce principi di comportamento già adottati e ottimizza presidi di controllo, per migliorarne la capacità di utilizzare in modo efficiente le proprie risorse e raggiungere efficacemente i propri obiettivi.

¹ Il citato Decreto ha introdotto un regime di responsabilità a carico degli enti derivante dalla commissione dei reati c.d. "presupposto", fatta salva la responsabilità penale e/o civile della persona fisica (soggetto apicale dell'ente, subordinato, collaboratore, etc.) che ha commesso il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse o vantaggio dalla commissione del reato.

L'obiettivo finale risponde all'esigenza di poter implementare un sistema di auto-controllo in cui il rispetto della legalità e il valore dell'etica aziendale sia percepito non già come il risultato di una condotta imposta dall'alto, ma il frutto di un processo volto a interiorizzare, condividere e mettere in pratica quei Principi e Valori che il Fondo deve osservare quotidianamente.

Il Codice Etico, fortemente voluto dalle parti istitutive e dagli organismi del Fondo, è parte essenziale del Modello Organizzativo introdotto dal d.lgs. 231/01 e, definisce gli impegni e le responsabilità etiche e comportamentali che Il Fondo assume ed attua nell'esercizio della propria attività.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Valore del Codice Etico

Le norme del presente Codice vincolano il comportamento di chiunque si relazioni con il Fondo Metasalute, a qualunque titolo.

È dovere di tutti i destinatari, come di seguito meglio elencati, conoscere il contenuto del presente Codice, comprenderne il significato ed attivarsi per chiedere chiarimenti, ove necessario.

In nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse o a vantaggio del Fondo può giustificare il compimento di azioni commissive o omissive, che siano contrarie alla legge, o a qualsiasi altra disposizione normativa vincolante ed applicabile, o comunque incompatibili con i principi, i valori e le disposizioni del presente Codice.

Il rispetto del presente Codice rientra tra i doveri di ciascuno dei destinatari e la violazione delle norme in esso contenute è fonte di responsabilità per i medesimi.

Una volta pubblicato, con le modalità di seguito precisate, il presente Codice si considera come conosciuto da tutti i destinatari.

Le norme del presente Codice prevalgono sulle eventuali istruzioni contrarie impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

Art. 2 – Finalità

Il Codice evidenzia l'insieme dei valori, dei principi e dei comportamenti, a cui vincolarsi nell'esercizio delle attività del Fondo nonché i principali diritti e doveri che riguardano tutti coloro che operano nel Fondo a qualsiasi titolo.

Nel curare l'osservanza dei principi di valore fissati nel presente Codice, il Fondo persegue le seguenti finalità:

- dare concreta attuazione alle previsioni ed ai principi sanciti dall'art. 16 - Sez. Quarta, Titolo IV- del CCNL sottoscritto il 26 novembre 2016 nonché alle prescrizioni della Costituzione, delle leggi e della normativa di settore;
- garantire equità, non discriminazione e rispetto dei diritti e delle tutele dei collaboratori;
- fornire una puntuale informazione ai soci in merito alle attività svolte, promuovendo anche iniziative utili per il coinvolgimento degli stessi nello sviluppo delle attività. A tal fine il Fondo da febbraio 2018 ha attivato un

progetto di formazione che coinvolge sia i rappresentanti delle aziende che dei lavoratori (*Metasalute Academy*);

- garantire la gestione equa, trasparente ed efficace delle operazioni economiche e finanziarie;
- evitare e prevenire il compimento di atti illeciti o irresponsabili, nonché di pratiche scorrette da parte di coloro che operano in nome e per conto del Fondo;
- valorizzare e salvaguardare l'immagine e la reputazione del Fondo, favorendo la creazione e il mantenimento di un clima di fiducia con gli *stakeholders* interni ed esterni;
- favorire una gestione ed organizzazione delle attività ispirata ai principi di efficacia e di efficienza, così da ottenere il miglior risultato in termini di output, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

Art. 3 – Ambito di applicazione - Diffusione

Sono destinatari del presente Codice:

- **gli organi sociali**, ossia l'Assemblea dei delegati, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei sindaci, il Presidente ed il Vicepresidente;
- **il personale** del Fondo, ossia i dipendenti, di qualsiasi livello, e i collaboratori, a prescindere dalla tipologia contrattuale attraverso la quale è formalizzata la collaborazione;
- i **consulenti e i fornitori** di beni o servizi, anche professionali, inquadrati e non in organico e chiunque eroghi prestazioni in nome o per conto del Fondo;
- i **terzi** che, sebbene non svolgano attività in nome o per conto del Fondo, instaurino un rapporto con essa (ad esempio gli *stakeholders*).

Tutti i destinatari, senza alcuna eccezione, uniformano la propria condotta, nell'ambito delle proprie responsabilità, ai principi enunciati nel presente Codice.

Il Fondo si impegna a diffondere il presente Codice presso tutti i destinatari, con tutti i mezzi che ritiene opportuni, attraverso apposite e adeguate attività di comunicazione, garantendo la corretta interpretazione delle singole disposizioni e fornendo altresì gli strumenti necessari per l'applicazione delle stesse.

Il Fondo pone inoltre in essere le attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice e si impegna ad attivare un piano di formazione periodica per tutto il personale dipendente e per gli Organi sociali sulle tematiche ad esso relative.

Il presente Codice è consultabile sul sito web www.fondometasalute.it

Art. 4 – Ruolo dell'Organismo di Vigilanza. Obbligo di segnalazione

Il Fondo si impegna a garantire il rispetto delle norme del presente Codice attraverso l'istituzione, nel rispetto delle previsioni di cui al d.lgs. n. 231/2001, di un Organismo di Vigilanza (di seguito "Odv") al quale sono demandati i compiti di vigilanza e monitoraggio circa l'attuazione del Codice nonché la gestione delle segnalazioni.

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti a comunicare all'OdV le informazioni, la reportistica sull'andamento operativo delle attività del Fondo nonché gli accadimenti con impatto sull'attuazione del presente Codice e del Modello 231, alla casella di posta elettronica ODV@fondometasalute.it. Per quanto attiene alle comunicazioni aventi a oggetto segnalazioni di violazioni e/o comportamenti contrari alla legge (o a qualsiasi altra disposizione normativa vincolante ed applicabile) o comunque incompatibile con i principi, i valori e le disposizioni del presente codice di illeciti, il Fondo ha istituito n.3 canali alternativi di segnalazioni, anche con modalità informatiche, idonee a garantire la riservatezza del segnalante e della stessa segnalazione (v. art 18 bis – modalità di segnalazione delle violazioni. *Whistleblowing*). L'autore della segnalazione è garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione. È altresì garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti del Fondo o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

TITOLO II – PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Art. 5 – Legalità e Onestà

Il Fondo esercita le proprie attività nel pieno rispetto dei principi costituzionali, delle leggi, delle previsioni di cui all'art. 16 - Sez. Quarta, Titolo IV- del CCNL sottoscritto il 26 novembre 2016 ed in generale, di tutte le normative ad esso applicabili, sia nazionali che internazionali.

Su tutti i destinatari del Codice, come innanzi indicati, incombe l'obbligo di conoscere e rispettare le norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie attività.

Tutti i destinatari del presente Codice devono assumere un comportamento corretto, onesto e leale, sia nei rapporti interni che esterni, evitando di perseguire scopi illeciti od illegittimi, o comunque di operare in situazioni di conflitto di interessi, attuale o potenziale, in vista del raggiungimento di un vantaggio indebito, proprio o di terzi.

Art. 6 – Conflitti di interesse

Il Fondo dal 2016 al fine di conoscere e poter valutare situazioni di potenziale conflitto d'interessi in cui i Consiglieri di amministrazione o i Sindaci potrebbero trovarsi in considerazione del ruolo e delle funzioni svolte all'interno degli Organi del Fondo richiede all'atto dell'accettazione dell'incarico la sottoscrizione di una specifica dichiarazione in cui vengono descritti eventuali rapporti – pubblici e non – con i soggetti che hanno relazioni di natura rilevante col Fondo al fine di rendere edotto il Consiglio sulle possibili situazioni di criticità, ferma restando l'assenza di disposizioni legislative specifiche che prevedano la comminazione di sanzioni, decadenze, dimissioni o obblighino all'astensione dal voto. Ad oggi nessuna normativa primaria, né disposizione secondaria, definiscono e disciplinano – per i Fondi Sanitari – i conflitti di interesse o le incompatibilità e pertanto ogni determinazione che il Consiglio assume in merito è

frutto delle libere valutazioni del CDA ed è finalizzata a rimarcare la trasparenza nella gestione del Fondo.

Art.7 – Imparzialità e non discriminazione

Nelle relazioni con i propri interlocutori, nei rapporti con i soci, nella gestione del personale, nell'organizzazione del lavoro, nella selezione e nella gestione dei fornitori, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con gli stakeholders privati, con la comunità circostante e con le Istituzioni che la rappresentano, il Fondo non effettua discriminazioni in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose ed opera ispirandosi al rispetto ed alla tutela della dignità e della salute della persona nonché a criteri di equità, obiettività, trasparenza ed imparzialità.

Art. 8 – Trasparenza e correttezza

Il Fondo richiede che i suoi rappresentanti e collaboratori lascino trasparire con chiarezza, correttezza e diligenza, l'immagine del Fondo in tutti i rapporti, sia interni che esterni. A tal fine, si impegna a:

- fornire informazioni, comunicazioni ed istruzioni precise, chiare, reali e corrette sia dal punto di vista economico finanziario, che giuridico, etico e sociale;
- assicurare la tracciabilità di ogni operazione tramite l'adozione di procedure che garantiscano la corretta registrazione, rilevazione e conservazione della relativa documentazione;
- controllare che in tutti i contratti con soggetti, sia interni che esterni, siano inserite clausole sempre comprensibili, chiare e corrette.

TITOLO III – RISORSE UMANE

Art. 9 - Selezione del personale

Il Fondo considera le risorse umane un valore da tutelare ed un elemento indispensabile per la propria esistenza e per il conseguimento dei propri obiettivi.

Il Fondo seleziona i dipendenti ed i collaboratori in base alla preparazione tecnica. La selezione del personale, improntata al rispetto del principio delle pari opportunità e del riconoscimento delle capacità, della equità e della non discriminazione, scevra da qualsivoglia forma di favoritismo, è volta all'individuazione e all'acquisizione di risorse valide e corrispondenti ai profili necessari alle esigenze interne.

Art. 10 – Gestione delle risorse umane

Il Fondo rispetta la dignità e l'integrità morale di ogni dipendente o collaboratore: non tollera richieste o minacce atte ad indurre le persone ad agire contro la legge ed in violazione del presente Codice, né atti di violenza psicologica o comportamenti discriminatori o lesivi.

Il Fondo rispetta le disposizioni di legge vigenti in materia di occupazione ed è contrario a ogni forma di lavoro irregolare. Il rapporto di lavoro/collaborazione si svolge nel rispetto del CCNL dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti pro tempore vigente e delle norme di legge.

Il Fondo garantisce la dignità di dipendenti e collaboratori e condanna ogni forma di sfruttamento della persona. A tal fine, si astiene dal porre in essere o dall'incentivare comportamenti che possano integrare violazioni della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria o alle ferie nonché violazioni della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il Fondo garantisce che i propri lavoratori non siano sottoposti a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative degradanti. Il Fondo esige la condivisione e l'attuazione di tali principi etici, altresì, da parte dei propri fornitori, in virtù dell'accettazione dei principi enunciati nel presente Codice e nel Modello 231 e inoltre

richiede ai propri fornitori che ai lavoratori sia corrisposta una retribuzione conforme ai contratti nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e in ogni caso, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato, sufficiente ad assicurare al singolo lavoratore e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa, in ottemperanza ai principi costituzionali di cui all'art.36. Il Fondo si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ogni dipendente o collaboratore affinché l'energia e la creatività dei singoli trovino piena espressione nella concreta realizzazione delle potenzialità di ognuno.

Il Fondo garantisce pari opportunità di lavoro, sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione, selezionando, assumendo, retribuendo i dipendenti in base a criteri meritocratici e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, nel rispetto delle previsioni del CCNL dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti pro tempore vigente e delle norme di legge.

Tutti i dipendenti/collaboratori sono tenuti ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi contrattuali ed in conformità a quanto previsto dal presente Codice. In particolare, il dipendente/collaboratore è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche interne in tema di sicurezza delle informazioni ed a garantirne l'integrità, ad operare con diligenza al fine di tutelare i beni del Fondo, utilizzandoli con diligenza e scrupolo ed evitando utilizzi impropri.

Art. 11 – Sviluppo della professionalità

Il Fondo si impegna affinché il rapporto con le risorse umane possa essere costantemente coltivato nel rispetto dei valori del presente Codice. A tal fine, il Fondo garantisce le migliori condizioni per valorizzare le attitudini ed ampliare la competenza, la conoscenza e la professionalità di ciascuno.

Il Fondo considera la formazione uno strumento essenziale per la crescita professionale dei dipendenti e per il miglioramento costante della qualità dei servizi erogati in un contesto di tutela ambientale e maggiore sicurezza sul lavoro. La formazione

rappresenta quindi uno strumento fondamentale per sviluppare ed accrescere nei dipendenti professionalità e competenze.

Art. 12 – Relazioni interpersonali

Nei rapporti interpersonali tra dipendenti o collaboratori, il Fondo richiede un comportamento improntato ai criteri di lealtà, rispetto, fiducia e collaborazione reciproca. Nell'ambito di tale cultura aziendale, il Fondo si impegna alla condivisione con i dipendenti delle difficoltà legate alle peculiarità delle dinamiche produttive, anche nell'ottica delle possibilità di sviluppo, e favorisce forme di collaborazione ed affiancamento tra neo-assunti e dipendenti di maggiore esperienza.

Art. 13 – Ambiente e sicurezza

Per il Fondo la corretta gestione dell'impatto ambientale e della sicurezza è diventata una via imprescindibile da percorrere in modo determinato, senza deviazioni e ripensamenti, ricercando costantemente di migliorare ogni attività ed ogni singolo processo operativo interno, valutando in anticipo gli effetti ambientali e gli impatti sulla sicurezza di tutte le sue attività e di tutti i prodotti, esaminando tutte le incidenze rilevanti che tali attività possono avere sull'ambiente e sulla sicurezza dei dipendenti.

Il Fondo garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità e della salute individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro e svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

Il Fondo si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

I destinatari del presente Codice contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi ed alla tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi, e dei terzi, fatte salve le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Nell'ambito delle attività ed all'interno dei locali del Fondo vige il divieto assoluto di abuso di sostanze alcoliche od uso di stupefacenti ed il divieto di fumare nei locali di lavoro e, in ogni caso, ovunque il fumo possa comportare pericolo per le strutture ed i beni dell'ente o per la salute o l'incolumità dei colleghi, dell'utenza e dei terzi.

TITOLO IV – RAPPORTI ESTERNI

Art. 14 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni del Fondo con la Pubblica Amministrazione sono ispirate alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione dell'ente.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, sono riservati esclusivamente alle funzioni a ciò preposte ed al personale a ciò autorizzato. Nei rapporti con i soggetti pubblici, non è consentito ai rappresentanti, dipendenti o collaboratori corrispondere od offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o doni di qualsiasi genere ed entità, per compensare o ripagare i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di pubblico esercizio o altri/diversi dipendenti della Pubblica Amministrazione (o di altre Istituzioni Pubbliche) o loro familiari, di un atto del loro ufficio ovvero per ottenere l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Le operazioni con la PA e la eventuale connessa gestione delle risorse finanziarie potranno essere svolte, solo dalle funzioni specificatamente autorizzate e delegate dal CdA, nel caso concernano attività sensibili ad alto profilo di rischio quali: gare di appalto,

concessioni, autorizzazioni, licenze, gestione di commesse, procedimenti penali, civili, amministrativi, rapporti con enti previdenziali etc.

Per quanto riguarda l'erogazione di fondi pubblici:

- non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni e documenti attestanti fatti e notizie non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse proprio e/o del Fondo, contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse, a qualsiasi titolo, dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea;
- è fatto esplicito divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni, comunque denominate, concesse al Fondo dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalla Comunità Europea per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi siano stati assegnati.

Per quanto riguarda la partecipazione a bandi di gara, occorre:

- operare seguendo i principi di correttezza, trasparenza e buona fede;
- al momento dell'esame del bando di gara, valutare la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste;
- intrattenere relazioni chiare e corrette con i funzionari della PA incaricati.

Nel caso di aggiudicazione della gara, occorre altresì garantire:

- il chiaro e corretto svolgimento di quanto previsto dal bando;
- il diligente e puntuale adempimento degli obblighi contrattuali, anche nei confronti di terze parti coinvolte.

Le comunicazioni dirette ad autorità di Vigilanza e Controllo e ad Autorità Garanti devono essere realizzate tempestivamente e rispondere a stringenti requisiti di chiarezza, completezza e correttezza.

Art. 15 – Rapporti con gli stakeholders

La gestione dei rapporti con gli stakeholders è orientata allo sviluppo della fiducia duratura ed è incentrata sull'individuazione e soddisfazione delle esigenze individuali. I rapporti con gli stakeholders sono altresì ispirati alla prevenzione del rischio frodi e del rischio di strumentalizzazione del Fondo a fini di riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite.

Il Fondo, in tutte le sue attività, per la gestione dei rapporti con gli stakeholders, sia pubblici che privati, al fine di garantire l'applicazione concreta del principio di correttezza e trasparenza, impone a tutto il personale e ai propri collaboratori, l'adempimento dei seguenti obblighi:

- attenersi scrupolosamente alla legge, ai regolamenti, ai principi enunciati dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo, ponendo la massima attenzione alle esigenze dello stakeholder;
- evitare, sempre e comunque, qualunque situazione di conflitto di interessi con Il Fondo;
- comunicare, in tempi brevi, eventuali modifiche e variazioni relative alla prestazione del servizio;
- porre in essere rapporti con gli stakeholders, chiari, semplici e conformi alle normative vigenti ed alle eventuali indicazioni delle autorità pubbliche, privi di clausole che possono alterare il principio di parità tra le parti;
- comunicare tempestivamente al proprio superiore gerarchico, al CdA o all'Organismo di Vigilanza, tutti gli elementi e le informazioni che possano comprovare una gestione degli stakeholders scorretta, poco trasparente ed in mala fede.

Art. 16 – Rapporti con i fornitori e appaltatori

I processi di acquisto di beni e servizi sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per il Fondo ed alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, nell'ottica della costante lealtà ed imparzialità ed in ossequio alla finalità dell'attività del

Fondo di cui all'art. 16 - Sez. Quarta, Titolo IV- del CCNL dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti sottoscritto il 26 novembre 2016.

La selezione delle imprese esterne fornitrici, delle ditte appaltatrici che eseguono lavori all'interno dell'organizzazione, dei terzisti che svolgono presso la sede del Fondo attività per conto dell'organizzazione, gestione dei rifiuti, pulizie etc. si basa sulla verifica dei requisiti di tipo tecnico, amministrativo ed operativo.

Nella selezione il Fondo di norma predilige le ditte appaltatrici che non si affidano a terzi per l'esecuzione delle prestazioni o delle lavorazioni oggetto del contratto di appalto.

In caso di regime d'appalto, il Fondo richiede una dichiarazione della società appaltatrice relativa all'utilizzo di società subappaltatrici o personale somministrato o distaccato rispetto all'oggetto della prestazione di beni e/o servizi richiesti.

La scelta avviene seguendo i normali criteri di:

- possesso delle eventuali autorizzazioni previste dalla legge;
- idoneità tecnica e professionale;
- esperienza, affidabilità, serietà e professionalità della ditta esterna;
- economicità dell'offerta presentata in relazione ai lavori da affidare;
- applicazione e rispetto del CCNL di settore sottoscritto dalle OOSS comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
- affidabilità del fornitore stesso.

Le prestazioni dei fornitori sono controllate attraverso rivalutazioni periodiche ed esame sull'andamento qualitativo delle forniture, valutando il rispetto dei tempi di consegna e le "non conformità" riscontrate sui materiali, prodotti e servizi approvvigionati.

A tutti i fornitori, inclusi anche i fornitori di servizi di consulenza, è chiesta la condivisione ed il rispetto del presente Codice e, in caso di inosservanza, agli stessi si applica il relativo sistema sanzionatorio.

Art. 17 – Relazioni con partiti e associazioni

Il Fondo non promuove e concede finanziamenti di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, associazioni sindacali e associazioni, né a loro rappresentanti o candidati, se non nelle forme e nei modi previsti dalla legge. In ogni caso, l'erogazione del contributo presuppone una deliberazione dell'Organo Amministrativo e la determinazione di una destinazione chiara e documentabile delle risorse.

Tutte le relazioni che il Fondo intrattiene con sindacati, associazioni e partiti politici sono basate sul rispetto dei principi di trasparenza, indipendenza, lealtà e collaborazione del presente Codice, ponendo in essere tutte le azioni necessarie ad evitare ogni tipo di conflitto di interesse.

TITOLO V - GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE E TRASPARENZA CONTABILE

Art. 18– Principi di Controllo: segregazione, tracciabilità e trasparenza

La gestione delle risorse finanziarie deve avvenire nel rigoroso rispetto delle deleghe conferite, nonché di eventuali specifiche autorizzazioni per il compimento di particolari operazioni.

La trasparenza contabile si fonda sull'esistenza, l'accuratezza e la completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. I componenti del CdA, gli amministratori ed ogni dipendente, collaboratore e fornitore di servizi è tenuto ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione nella contabilità;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;

- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Il Fondo persegue la correttezza, trasparenza e veridicità del bilancio e dei relativi documenti allegati come valori imprescindibili e cogenti che sono attuati anche attraverso le verifiche da parte del Collegio dei Sindaci. Si impegna, inoltre, a redigere il bilancio sociale ed a dare adeguata pubblicità al bilancio d'esercizio.

Tutti i soggetti sono tenuti ad informare tempestivamente i propri responsabili dell'eventuale riscontro di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione sulla quale si basano le registrazioni contabili con adeguati canali comunicativi.

Uno degli aspetti centrali che qualificano la condotta del Fondo è costituito dal rispetto dei principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del patrimonio, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurino rapporti con il Fondo. Tali valori sono tutelati anche da norme penali che in Italia, ai sensi del D.Lgs. 231/01, possono costituire fonte di responsabilità per il Fondo ove le fattispecie di reato siano realizzate nell'interesse del Fondo stesso.

A tal fine è fatto espresso divieto a carico dei destinatari di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/01 e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati.

Art. 18 bis – Modalità di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)

I destinatari del presente Codice dovranno segnalare in qualunque momento ai propri superiori o all'organo al quale fanno parte, fatti o notizie relativi a possibili violazioni del Codice Etico. Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione delle norme in esso contenute, il Fondo predispone dei canali di informazione attraverso i quali, nel rispetto

della privacy e dei diritti individuali, tutti coloro i quali vengono a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice all'interno del Fondo, possono riferire liberamente e in maniera riservata. È consentita la segnalazione diretta all'OdV, tramite:

- casella di posta elettronica segnalazioniodv@fondometasalute.it
- casella di posta elettronica certificata ODVfondometasalute@pec.it
- in forma anonima o nominativa, mediante la piattaforma informatica Whistleblowing disponibile al seguente link <https://metasalute.wb.laserromae.it> e raggiungibile anche attraverso il sito internet del Fondo <https://www.fondometasalute.it/> alla sezione “Chi siamo/Modello Organizzativo” (link alla sezione: <https://www.fondometasalute.it/chi-siamo/modello-organizzativo/>).

L'OdV riceve le segnalazioni di violazioni garantendo la riservatezza dell'identità dei segnalanti, del segnalato, del contenuto della segnalazione nonché di altri soggetti (coinvolti e/o facilitatori) fatti salvi gli obblighi di legge.

A seguito della segnalazione di illecito, sarà onere del Fondo garantire che nessuno, in ambito lavorativo possa subire ritorsioni, illeciti, condizionamenti e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico. Pertanto, a seguito della comunicazione, il Fondo farà tempestivamente seguire opportune verifiche e, nel caso, adeguate misure sanzionatorie.

TITOLO VI – DISCIPLINA

Art. 19– Sistema Disciplinare

I principi espressi nel presente Codice sono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro interni al Fondo.

Pertanto, la violazione dei suddetti principi lede il rapporto di fiducia tra il Fondo ed il trasgressore ed è perseguita, con tempestività ed immediatezza, attraverso

procedimenti disciplinari adeguati, proporzionati e rispettosi delle norme di legge e del contratto collettivo applicato, in modo del tutto autonomo dall'eventuale rilevanza penale delle condotte oggetto di contestazione o dall'instaurazione di un procedimento penale, ove ricorra un'ipotesi di reato.

Ne consegue che eventuali violazioni, anche all'esito dei controlli compiuti dagli organi deputati al controllo interno, daranno luogo all'applicazione di sanzioni in conformità alle previsioni del CCNL dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti vigente.

L'osservanza del Codice costituisce altresì parte integrante del mandato conferito agli Organi Sociali ed al personale in posizione apicale, i quali sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'inosservanza.

Il mancato rispetto delle norme di cui al presente Codice Etico da parte di appaltatori e fornitori comporta in ogni caso la risoluzione del rapporto contrattuale in essere.

RICEVUTA DI AVVENUTA PRESA VISIONE

Il sottoscritto _____
nato a _____ il ____/____/____
CF _____ in qualità
di _____ del Fondo Metasalute,
dichiara di aver preso visione del Codice Etico del Fondo e di impegnarsi, per quanto di
competenza, al rispetto delle previsioni in esso contenute.

_____ li ____/____/____

Firma _____

(leggibile)