

CODICE ETICO

(Rel. 01 del 20 marzo 2020)

PRINCIPI GENERALI

La Società di Mutuo Soccorso AEQUA SALUTE, persegue lo scopo di garantire ai beneficiari trattamenti di assistenza sanitaria integrativa anche mediante la stipula di apposite convenzioni con compagnie di assicurazione autorizzate all'esercizio dell'attività di assicurazione nel ramo malattia.

Opera in base ai principi mutualistici dettati dal Regio Decreto 3818 del 1886 e successive modifiche e integrazioni ed è stata costituita in forma di associazione, sotto forma di impresa sociale con atto notarile del 20 dicembre 2017. La Mutua non ha alcun fine di lucro e di speculazione privata, ha scopo mutualistico, opera unicamente a favore dei propri soci, dei loro familiari, partecipanti o aventi causa e intende far partecipare gli stessi ai benefici della mutualità associativa. Tutti i rapporti che riguardano l'attività della Mutua dovranno essere improntati ai principi di integrità e lealtà e dovranno essere intrattenuti senza alcun conflitto tra interessi della Mutua e personali. Per raggiungere questo obiettivo, la Mutua richiede che tutti i suoi amministratori, responsabili, dipendenti, sindaci, collaboratori, revisori, gestori finanziari e altri stakeholder (anche solo "destinatari") rispettino i più elevati standard di condotta nello svolgimento delle loro attività, come stabilito nel presente Codice e nelle politiche e linee guida cui esso fa riferimento. La Mutua condivide i principi della dichiarazione universale dei diritti dell'uomo e delle principali convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Di conseguenza il Codice, il modo concreto di agire, le politiche della Mutua mirano a essere coerenti con tali linee guida.

Il Codice è inteso come guida e supporto per ogni destinatario al fine di aiutarlo a perseguire nella maniera più efficace la missione della Mutua e costituisce un elemento fondamentale della governance dell'Associazione. Di conseguenza, la Mutua si impegna a:

- garantire la tempestiva diffusione del Codice presso tutti i destinatari dello stesso;
- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i destinatari del Codice;
- fornire un adeguato sostegno formativo e informativo;
- garantire che chiunque segnali violazioni del Codice in buona fede non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione;
- adottare provvedimenti sanzionatori che siano equi e commisurati al tipo di violazione del Codice e applicare tali sanzioni in modo coerente a tutti i destinatari (e, ove applicabile, a terzi) soggetti al rispetto del Codice;
- controllare periodicamente il rispetto delle norme del Codice.

La Mutua incoraggia commenti e suggerimenti costruttivi da parte dei destinatari sui contenuti del Codice, sulla sua applicazione e su argomenti correlati e si adopera per fare in modo che questi impegni siano condivisi da consulenti, fornitori, gestori finanziari e qualsivoglia altro soggetto che intrattenga in qualsiasi momento rapporti con la Mutua, non instaurando né proseguendo rapporti con terzi che rifiutano di rispettare i principi del Codice.

1 - GUIDA AL CODICE

Il Codice è un documento, approvato dal Consiglio Direttivo che riassume i principi di condotta nelle attività della Mutua nonché i rispettivi obblighi e responsabilità dei destinatari. Il Codice costituisce un elemento fondamentale del programma della Mutua volto ad assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni applicabili alla sua attività.

Il Codice si applica a tutti i componenti del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Sindaci (ove previsto) ai responsabili, ai dipendenti, ai Soci, in particolar modo ai Soci Coordinatori e Soci Informatori Mutualistici, e a tutti i soggetti che operano a qualsivoglia titolo a favore della Mutua. Si applica inoltre a tutti i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Mutua (ove prevista), nonché a coloro che ancorché esterni alla Mutua operino direttamente o indirettamente la stessa.

La Mutua si adopera per far sì che il Codice sia considerato uno standard di eccellenza per la condotta nelle attività della Mutua, da parte di quei soggetti con i quali mantiene rapporti di qualsivoglia natura.

Il Codice si applica in Italia e in tutti i Paesi in cui possa operare un soggetto destinatario del medesimo, in tutti gli aspetti dell'attività della Mutua.

Il Codice può essere consultato da tutti i destinatari che saranno interessati dalla Mutua alla consultazione, tramite invio diretto, richiamo negli accordi con la Mutua e nei locali della sede legale. Il Codice è consultabile sul sito Internet della



Mutua (www.aequasms.org), da cui è liberamente scaricabile. Copie del Codice possono essere inoltre richieste alla segreteria della Mutua all'indirizzo info@aequasms.org.

Il Codice è soggetto a revisione e/o aggiornamenti periodici da parte del Consiglio Direttivo della Mutua.

L'attività di revisione/aggiornamento tiene conto anche dei commenti e dei suggerimenti costruttivi ricevuti da amministratori, responsabili, dipendenti e terzi, delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di questa attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le modalità sopra riportate.

Il Codice riflette i valori etici fondamentali che devono essere condivisi da tutti i destinatari e dalle Società che agiscono in nome o che operano a qualsivoglia titolo a favore della Mutua.

2 - CONDOTTA NELLE ATTIVITÀ DELLA MUTUA

La Mutua svolge la propria attività richiedendo a tutti i suoi amministratori, responsabili, dipendenti e altri soggetti destinatari del Codice di svolgere allo stesso modo la loro attività coerentemente ai suoi valori di condotta negli affari. Tutti i suoi amministratori, responsabili, altri dipendenti e altri soggetti destinatari del Codice devono essere coscienti del fatto di rappresentare la Mutua e che le loro azioni influenzano la reputazione della stessa e la sua cultura interna. Pertanto, essi devono condurre le attività osservando le seguenti politiche:

a. Situazioni di conflitto di interesse

Tutte le decisioni prese per conto della Mutua devono essere assunte nel migliore interesse per l'Associazione. Pertanto, amministratori, responsabili, dipendenti e altri soggetti destinatari del Codice devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali, finanziari o familiari presso aziende fornitrici, gestori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno della Mutua.

Qualsiasi situazione che costituisca o possa costituire conflitto di interesse deve essere immediatamente riferita al Presidente o al responsabile della Mutua eventualmente incaricato all'uopo.

Ogni dipendente deve comunicare per iscritto al Presidente o al responsabile della Mutua se ha una relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole con enti o persone che hanno in corso, o alle quali sono state proposte, relazioni d'affari con la Mutua o che comunque potrebbero influenzare (o che possa essere percepita come tale da influenzare) l'imparzialità delle sue decisioni nei confronti di terzi.

b. Insider trading e divieto di uso delle informazioni riservate

Tutti gli amministratori, i responsabili e gli altri dipendenti sono rigorosamente tenuti a osservare le leggi in materia di abuso di informazioni riservate (cosiddetto insider trading) vigenti nella giurisdizione interessata.

In particolare, in nessuna circostanza gli amministratori, i responsabili, gli altri dipendenti e gli altri destinatari del Codice devono utilizzare (o divulgare a terzi non autorizzati) informazioni non di dominio pubblico acquisite in funzione della loro posizione all'interno della Mutua, o per il fatto di essere in rapporti con la Mutua, per negoziare, direttamente o indirettamente, azioni o qualsivoglia titolo o comunque per trarne un vantaggio personale, così come per favorire altri terzi.

c. Obbligo di confidenzialità

Il know-how e l'eventuale proprietà intellettuale sviluppati dalla Mutua costituiscono una risorsa fondamentale che ogni amministratore, responsabile, altro dipendente e altro destinatario del Codice deve tutelare.

In caso di impropria divulgazione di tali know-how e proprietà intellettuale, la Mutua potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine. Pertanto, tutti gli amministratori, i responsabili, gli altri dipendenti e gli altri destinatari del Codice sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le specifiche conoscenze tecniche della Mutua, così come altre informazioni non pubbliche relative alla stessa, se non nei casi in cui tale divulgazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la massima confidenzialità.

Qualsiasi pubblicazione di tali informazioni sarà effettuata conformemente alle politiche della Mutua. Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione dei rapporti, di qualsiasi natura, con la Mutua.



d. Corruzione e pagamenti illeciti

La Mutua, i suoi amministratori, responsabili, gli altri dipendenti e gli altri destinatari del Codice si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutte le relazioni all'interno e all'esterno della Mutua, in conformità con le leggi nazionali e internazionali contro la corruzione, facendo riferimento in particolare alla Convenzione OCSE sulla Lotta alla Corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (OCSE Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions), alle Linee Guida OCSE e alla legislazione statunitense contro la corruzione di funzionari stranieri (Foreign Corrupt Practices Act "FCPA").

La Mutua non tollera alcun tipo di corruzione (accettando o offrendo denaro per ottenere un vantaggio improprio) nei confronti di pubblici ufficiali, o rappresentanti di organizzazioni internazionali o altri terzi correlati a un pubblico ufficiale, o nei confronti di persone giuridiche o individui, o altri soggetti diversamente indicati dalle leggi applicabili.

Nessun amministratore, responsabile, altro dipendente o altro rappresentante può direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di denaro o altre utilità (inclusi regali o doni, ad eccezione di oggetti commerciali di modico valore economico comunemente accettati a livello internazionale, consentiti dalle leggi applicabili) anche a seguito di pressioni illecite.

e. Prevenzione del riciclaggio di denaro

La Mutua e i suoi amministratori, responsabili e altri dipendenti non dovranno svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

La Mutua e i suoi responsabili o dipendenti prima di instaurare rapporti d'affari con un terzo devono verificare le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su potenziali controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività. La Mutua deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

f. Reputazione

L'immagine e la reputazione della Mutua sono condizioni necessarie per la sua esistenza presente e futura. Pertanto, amministratori, responsabili, altri dipendenti e altri soggetti coinvolti nelle attività della Mutua, quali a esempio i soci coordinatori e/o informatori) sono tenuti a rispettare sempre e scrupolosamente il Codice. È di fondamentale importanza che i soggetti indicati condividano tra loro l'impegno a rispettare il Codice e cooperino con la Mutua per l'applicazione delle sue disposizioni.

g. Concorrenza

La Mutua riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e si impegna a rispettare pienamente le norme di legge sulla concorrenza e altre leggi a tutela dell'associato applicabili ove opera. La Mutua e i suoi amministratori, responsabili e altri dipendenti non intraprenderanno pratiche (come creazione di cartelli, spartizioni di mercati o bacini di reclutamento, limitazioni all'iscrizione o al trasferimento, accordi condizionati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle disposizioni di legge in materia di concorrenza.

Il rispetto delle leggi in materia è essenziale per il mantenimento della reputazione della Mutua. Pertanto, se i destinatari tutti hanno domande in merito a tali leggi, potranno rivolgersi al Presidente o al responsabile e la questione sarà sottoposta all'esame del Consiglio Direttivo della Mutua.

h. Riservatezza

Nell'ambito dello svolgimento della sua normale attività, la Mutua raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti nelle giurisdizioni in cui opera e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

A tal fine, la Mutua garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di information technology destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate, così come richiede a tutti i partner che per qualsivoglia motivo siano incaricati al trattamento dei dati così raccolti.

i. Trasparenza

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



Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni e operazioni devono avere una registrazione adeguata, garantendo la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

La Mutua utilizza criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla professionalità, alla qualità, alle condizioni economiche praticate ed in considerazione della capacità di garantire il rispetto del Codice di Condotta e delle normative vigenti.

j. Imparzialità

La Mutua ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla religione, sulla nazionalità, sulle opinioni personali, politiche e sindacali, sull'età e sulla salute dei propri interlocutori. I soggetti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto al Presidente o al responsabile, che procederà alla verifica dell'effettiva violazione del Codice di Condotta.

3 - DIPENDENTI e SOCI COORDINATORI o INFORMATORI

La Mutua riconosce che la motivazione e la professionalità del proprio personale dipendente e dei Soci incaricati di coordinare e informare altri Soci, sono un fattore essenziale nel mantenimento della competitività, nel garantire la soddisfazione dell'associato.

I seguenti principi, conformemente alle leggi nazionali, alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), confermano l'importanza del rispetto per l'individuo, garantiscono equità di trattamento ed escludono qualsiasi forma di discriminazione.

La Mutua sostiene la tutela dei diritti umani fondamentali e in particolare:

a. Lavoro minorile e lavoro forzato

La Mutua non impiega alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio o lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita. La Mutua si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

b. Libertà di associazione

I dipendenti della Mutua sono liberi di iscriversi a un sindacato conformemente alle leggi locali e alle regole delle diverse organizzazioni sindacali. La Mutua riconosce e rispetta il diritto dei suoi dipendenti a essere rappresentati da sindacati o da altre rappresentanze elette nel rispetto della legislazione e delle pratiche locali in vigore. Quando la Mutua intraprende negoziazioni con tali rappresentanti, le sue azioni e la sua condotta sono mirate a un approccio e a una relazione di tipo costruttivo.

c. Pari opportunità

La Mutua si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti. Ogni responsabile deve garantire che, per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione o convinzioni personali.

d. Molestie

La Mutua considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento molesto, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

e. Ambiente di lavoro

Tutti i dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e collaborativo, nel quale sia rispettata la dignità di ciascun individuo. In particolare, tutti i dipendenti della Mutua:

- non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;



- nei luoghi in cui fumare non è proibito per legge devono essere sensibili alle necessità di coloro che potrebbero avvertire disagio fisico a causa degli effetti del “fumo passivo” sul posto di lavoro;
- devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi al fine di emarginarli o screditarli nell’ambiente di lavoro.

f. Retribuzione e orario lavorativo

Le retribuzioni e i benefit riconosciuti ai dipendenti della Mutua soddisfano almeno i requisiti di legge stabiliti. In relazione all’orario lavorativo e al congedo retribuito la Mutua si attiene alla legislazione vigente e alla contrattazione applicata.

g. Assunzioni e promozioni

Ai dipendenti della Mutua viene fatto divieto di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l’assunzione di un individuo come dipendente o il suo trasferimento o la sua promozione.

h. Sistema di controllo interno e libri contabili

I responsabili e i dipendenti della Mutua sono tenuti a mantenere sistemi di controllo interno efficaci (cfr. Capitolo 6). Per raggiungere questo standard essi sono tenuti, tra l’altro, a mantenere registrazioni interne accurate e complete di tutte le attività della Mutua e a fare in modo che le operazioni e l’assunzione di impegni contrattuali siano state opportunamente autorizzate dall’Organo sociale o dal superiore gerarchico competente. Inoltre, le spese della Mutua devono essere registrate con accuratezza e tempestività.

i. Beni della Mutua

Tutti gli amministratori, i responsabili e gli altri dipendenti della Mutua devono usare i beni e le risorse aziendali a cui hanno accesso o che sono in loro custodia in modo efficiente, esclusivamente al fine di realizzare gli obiettivi e le finalità della Mutua e sono inoltre tenuti a utilizzare tali beni con modalità idonee a proteggerne il valore.

Inoltre, tutti gli amministratori, i responsabili e gli altri dipendenti della Mutua sono responsabili della protezione di tali beni e risorse contro perdita, furto e utilizzo o smaltimento non autorizzati. È vietato ogni utilizzo di detti beni e risorse che possa essere in contrasto con gli interessi della Mutua o che possa essere dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con la Mutua.

j. Attività esterne

I responsabili e gli altri dipendenti della Mutua non possono ricoprire cariche sociali in altre associazioni, enti o società senza preventiva comunicazione alla Mutua e non possono intraprendere attività imprenditoriali su base ricorrente che interferiscano con i loro rispettivi obblighi verso la Mutua. Rapporti di lavoro dipendente di responsabili o altri dipendenti della Mutua con partner commerciali della Mutua o concorrenti, o la prestazione di servizi ad essi, necessitano della previa autorizzazione scritta da parte del Presidente o del rispettivo superiore gerarchico.

k. Obblighi

Il Codice è parte integrante e sostanziale del rapporto di lavoro di ogni responsabile e dipendente della Mutua. Di conseguenza, la Mutua esige dai responsabili e dai dipendenti una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice. Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice è perciò trattata con fermezza con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie (che in determinati casi possono portare alla cessazione del rapporto lavorativo).

Pertanto, i responsabili e i dipendenti sono tenuti a:

- leggere e comprendere il Codice e, se necessario, seguire corsi di formazione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere la Mutua o comprometterne l’onestà, l’imparzialità o la reputazione;
- segnalare tempestivamente e in buona fede eventuali violazioni al Codice;
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne della Mutua allo scopo di osservare il Codice o individuare eventuali violazioni dello stesso;
- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo la più stretta riservatezza circa l’esistenza di dette indagini e partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di auditing sul funzionamento del Codice.



Dipendenti in posizioni di responsabilità

Chiunque all'interno della Mutua rivesta il ruolo di superiore gerarchico o responsabile deve rappresentare un esempio e favorire un clima positivo tra i dipendenti, incentivando uno scambio di idee trasparente e proponendo una leadership e una guida conformi ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice e, con il suo comportamento, deve dimostrare ai dipendenti che il rispetto del Codice è un aspetto fondamentale del loro lavoro, accertandosi che i dipendenti siano consapevoli che i risultati della gestione non vanno mai disgiunti dal rispetto delle leggi applicabili e del Codice.

I superiori gerarchici o i responsabili devono segnalare ogni caso di mancata osservanza del Codice e hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato in buona fede la segnalazione di violazione del Codice e di adottare e applicare, sentito il Presidente e/o il responsabile, misure sanzionatorie commisurate alla violazione commessa e sufficienti a costituire un deterrente a ulteriori violazioni.

4 - SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Salute e sicurezza sul posto di lavoro

La Mutua riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale dei dipendenti e un elemento chiave della sostenibilità della stessa. Tutte le decisioni prese dalla Mutua devono rispettare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

La Mutua ha adottato e continua a migliorare un'efficace politica di salute e sicurezza sul lavoro che è fondata su misure preventive, individuali e collettive, per ridurre al minimo i potenziali rischi di lesioni sul posto di lavoro.

La Mutua intende garantire condizioni lavorative eccellenti, secondo i principi di igiene, ergonomia e processi organizzativi e operativi individuali e crede nella divulgazione di una cultura della prevenzione degli incidenti e della consapevolezza dei rischi tra i lavoratori, e la promuove attivamente, in particolare tramite idonei corsi di formazione e informazione.

I dipendenti devono considerarsi personalmente responsabili e adottare le misure preventive stabilite dalla Mutua per la tutela della loro salute e sicurezza comunicate mediante specifiche direttive, istruzioni, formazione e informazione. Ciascun dipendente è responsabile della gestione adeguata della sicurezza e non deve esporre se stesso o altri lavoratori a pericoli che possono causare lesioni o recare danno a loro stessi.

Tutela ambientale nei processi lavorativi

La Mutua considera la tutela ambientale un fattore chiave da promuovere nell'approccio generale alle attività della Mutua.

5 - RAPPORTI CON L'ESTERNO

La Mutua e i suoi dipendenti sono tenuti a intrattenere e migliorare i propri rapporti con tutte le categorie di stakeholder agendo in buona fede, con lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali della Mutua:

a. Clienti

La Mutua persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative dell'associato. Tutti gli amministratori della Mutua, i suoi responsabili e gli altri dipendenti sono tenuti ad agire in modo tale da assicurare il massimo livello possibile di soddisfazione delle aspettative degli associati e migliorare continuamente la qualità dei prodotti e dei servizi della Mutua.

Per la Mutua è fondamentale che i suoi associati siano trattati con correttezza e onestà, e pertanto esige dai suoi responsabili, dagli altri dipendenti e dagli altri destinatari del Codice che ogni rapporto e contatto con gli associati sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

I dipendenti e soprattutto i Soci coordinatori e i Soci informatori devono seguire le procedure finalizzate al raggiungimento di questo obiettivo attraverso lo sviluppo e il mantenimento di rapporti proficui e duraturi con gli associati, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore sostenuto dall'innovazione continua. La Mutua nei suoi rapporti con gli associati deve evitare ingiuste discriminazioni e non deve fare uso improprio del suo potere contrattuale.

b. Fornitori/Gestori

I fornitori svolgono un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività strutturale complessiva e per assicurare il raggiungimento degli obiettivi della Mutua.



Al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione degli associati, la Mutua seleziona i fornitori tramite l'utilizzo di metodi adeguati e oggettivi che prendono in considerazione oltre che qualità, innovazione, costi e servizi offerti, anche la performance sociale e ambientale e i valori delineati nel Codice.

Tutti gli amministratori, i responsabili e i dipendenti della Mutua sono invitati ad instaurare e mantenere con i fornitori rapporti stabili, trasparenti e di cooperazione.

c. Istituzioni pubbliche

I rapporti con le istituzioni pubbliche devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai dipendenti a ciò delegati. Tutti questi rapporti devono essere condotti con trasparenza in ottemperanza ai valori della Mutua.

Omaggi o cortesie (laddove ammessi dalla legge) nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche dovranno essere di modico valore e appropriati e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire o a cercare di acquisire indebiti vantaggi per la Mutua.

La Mutua agisce in piena collaborazione con organismi normativi e governativi nel contesto del loro legittimo ambito di attività. Qualora la Mutua sia oggetto di legittime ispezioni condotte da autorità pubbliche, la Mutua medesima offrirà piena collaborazione.

Qualsiasi attività di lobby può essere svolta soltanto ove permesso dalla legge vigente e nel rigoroso rispetto di tale legge e, in ogni caso, in assoluta conformità al Codice e alle eventuali procedure specificamente prescritte dalla Mutua. La Mutua intende dare un contributo positivo per lo sviluppo della normativa di legge e di contratto in materia di previdenza complementare e per tutti altri settori ad essa collegati, anche collaborando fattivamente con istituzioni, enti o associazioni private o pubbliche.

d. Organizzazioni sindacali e partiti politici

Qualsiasi rapporto della Mutua con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza e in stretta osservanza delle leggi vigenti. Contributi in denaro, merci, servizi o altri benefit sono proibiti, ad esclusione di quelli imposti o espressamente permessi dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi sociali della Mutua. Eventuali contributi da parte di dipendenti della Mutua, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

e. Comunità e territorio

La Mutua è consapevole che le sue decisioni possono avere un impatto significativo, diretto e indiretto, sulle comunità locali e il territorio in cui opera. Di conseguenza, la Mutua deve intraprendere i passi opportuni per informare le comunità e le istituzioni territorialmente competenti in merito ad azioni e progetti rilevanti per le stesse e deve promuovere un dialogo aperto per assicurare che le loro legittime aspettative siano tenute in dovuta considerazione.

La Mutua richiede ai suoi dipendenti di tenere un comportamento socialmente responsabile, rispettando le culture e le tradizioni del Paese in cui la Mutua opera e di agire con integrità e in buona fede.

f. Comunicazione e informazione aziendale

La Mutua riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne, garantendo i più elevati standard nella comunicazione di informazioni economiche, personali e sanitarie, al fine di fornire una presentazione chiara e trasparente della sua prestazione in materia economica e sanitaria, sociale e ambientale. La comunicazione e le relazioni esterne influenzano, direttamente e indirettamente, lo sviluppo della Mutua.

Le informazioni verso l'esterno devono essere in ogni caso tempestive e coordinate, garantendo completezza e precisione. I dipendenti e i Soci della Mutua incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti attività del medesimo, sotto forma di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle disposizioni emanate dalla Mutua e ricevere, ove necessario, l'approvazione preventiva del Consiglio Direttivo o del responsabile.

La Mutua desidera preservare la fiducia del pubblico riguardo all'integrità delle sue attività attraverso segnalazioni e confronti aperti con altri soggetti, allo scopo di migliorare la conoscenza delle tematiche interne ed esterne relative alle sue attività.



Le comunicazioni nei confronti del pubblico, dei mercati e delle Autorità pubbliche competenti devono sempre essere fornite tempestivamente e in maniera accurata, completa, corretta, chiara e comprensibile e, in ogni caso, in conformità con le leggi vigenti e applicabili.

Questa forma di comunicazione deve essere gestita esclusivamente da responsabili o dipendenti specificamente investiti della responsabilità per le suddette comunicazioni, nonché in stretta osservanza del Codice e delle politiche vigenti della Mutua.

g. Rapporti con i mezzi di informazione

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine della Mutua; pertanto, tutte le informazioni riguardanti la Mutua devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea soltanto da responsabili, dipendenti addetti ai rapporti con i media e dai Soci coordinatori e/o informatori, debitamente incaricati, rispettando rigorosamente il Codice e le politiche della Mutua. Tutti gli altri soggetti correlati alla Mutua non devono fornire ai rappresentanti dei media informazioni non di pubblico dominio relative alla Mutua, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie riservate, avendo invece cura di comunicare alla persona o alla funzione competente qualsiasi domanda posta dai media.

6 - CONTABILITA' E CONTROLLO INTERNO

L'impegno della Mutua è indirizzato a massimizzare il valore per gli associati nel rispetto degli orizzonti temporali connessi agli specifici fabbisogni.

Per tenere fede a questo impegno, la Mutua adotta elevati standard di pianificazione attuariale, economico-finanziaria e di controllo e sistemi di gestione economico-finanziaria-assicurativa e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili e rispettosi delle leggi vigenti.

Nell'espletare tale prassi, la Mutua opera con la massima trasparenza, con lo scopo di:

- garantire che tutte le operazioni siano dovutamente autorizzate, verificabili e legittime;
- garantire che tutte le operazioni siano eseguite tempestivamente, accuratamente registrate e contabilizzate e opportunamente documentate in conformità con i principi contabili applicabili e la migliore prassi;
- garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni con parti correlate;
- elaborare tempestivamente rendiconti periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili;
- identificare, analizzare e gestire con diligenza professionale i rischi connessi a tutte le attività della Mutua;
- istituire rigorosi processi che assicurino decisioni gestionali basate su solide analisi economiche che comprendano una prudente valutazione del rischio e forniscano la garanzia che le risorse della Mutua siano impiegate in maniera ottimale;
- assicurare che decisioni su temi economici, fiscali e contabili siano prese a un livello adeguato e nel pieno rispetto delle leggi vigenti;
- predisporre con tempestività i documenti da inviare alle autorità preposte o da comunicare agli associati o da diffondere al pubblico, facendo sì che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

La Mutua ritiene di fondamentale importanza per il proprio successo la trasparenza nelle modalità di registrazione contabile delle singole operazioni poste in essere. L'irregolare tenuta dei libri contabili costituisce una violazione del Codice ed è considerata illegale in quasi tutti gli ordinamenti giuridici. È quindi fatto divieto a tutti i dipendenti di adottare comportamenti o dar luogo a omissioni che possano condurre a informazioni inaccurate o incomplete, comprendendo:

- la registrazione di operazioni fittizie;
- l'errata registrazione di operazioni o non sufficientemente documentata;
- la mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni della Mutua.

I sindaci, i revisori esterni e tutti i soggetti che per legge, abbiano il potere di controllo della Mutua, hanno pieno accesso a tutti i dati, informazioni e documenti necessari allo svolgimento delle loro attività.

I responsabili e i dipendenti a cui è richiesto di collaborare alla preparazione e presentazione di documenti destinati alle autorità di vigilanza o al pubblico assicurano, per quanto di loro competenza, che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.



7 - ATTUAZIONE E GARANZIE

La Mutua è impegnata al raggiungimento dei più elevati standard di eccellenza relativamente alle sue responsabilità morali, sociali e economiche nei confronti degli associati. Il Codice definisce le aspettative della Mutua nei confronti degli amministratori, dei responsabili e degli altri dipendenti e di terze parti con cui esso abbia rapporti e la responsabilità che questi sono tenuti ad assumere per concretizzare queste politiche.

La Mutua incoraggia i dipendenti a chiedere indicazioni al Presidente e/o al responsabile, al in ogni situazione inerente al Codice in cui essi possano essere in dubbio su quale sia il comportamento più appropriato.

A tutte le richieste di chiarimenti viene data una tempestiva risposta senza che vi sia per il dipendente alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione.

Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazioni al Codice, commisurati alla particolare violazione del Codice, sono adottati dal Consiglio Direttivo, in coerenza con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro applicati.

Costituisce violazione del Codice qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Codice stesso. Costituisce parimenti violazione del Codice il comportamento di chi dovesse accusare altri dipendenti di violazione del Codice con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

Le violazioni del Codice possono determinare la cessazione di qualsiasi rapporto fiduciario tra la Mutua e il dipendente in questione, con le conseguenze contrattuali e di legge rispetto al rapporto di lavoro previste dalle norme vigenti, oltre all'avvio di procedimenti legali.

Eventuali deroghe, anche solo parziali e limitate nel tempo e nell'oggetto, alle prescrizioni di cui al Codice possono essere autorizzate esclusivamente per gravi e giustificati motivi solo dal Consiglio Direttivo.

